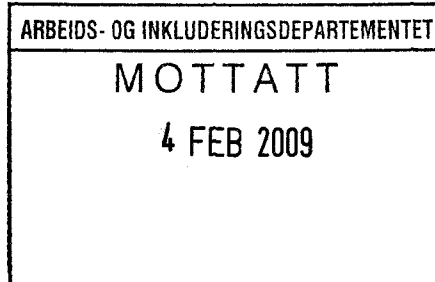


Arbeids- og
inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Oslo, 30. januar 2009



Deres ref: 200804809-/RYA

HØRING – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Juss-Buss er et rettshjelpstiltak som drives av jusstudenter ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo. Juss-Buss gir gratis rettshjelp i form av muntlig og skriftlig veiledning, og i form av partsrepresentasjon. Det tilbys rettshjelp innenfor rettsområdene utlendingsrett, fengselsrett, husleierett, familierett, gjeldsrett, trygderett, sosialrett og arbeidsrett, og Juss-Buss jobber i tillegg rettspolitisk innenfor disse rettsområdene.

I forbindelse med behandlingen av enkeltsaker innenfor rettsområdet arbeidsrett, har Juss-Buss stor befatning med mange av reglene i arbeidsmiljøloven. I vårt arbeid erfarer Juss-Buss at det ofte er et skjevt styrkeforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i arbeidsgivers favør, og at arbeidsmiljøloven på flere områder ikke klarer å utjevne styrkeforskjellen i tilstrekkelig grad. På bakgrunn av våre erfaringer gjennom arbeid med enkeltsaker, ønsker Juss-Buss å komme med følgende merknader til forslag til endringer i arbeidsmiljøloven:

1. Skift og turnus- gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid

Skift/turnusutvalget 2007-2008 foreslår en endring av lovteksten i arbeidsmiljøloven (aml.) § 10-4 (4) endres til *"for tredelt skift-og turnusarbeid reduseres den alminnelige arbeidstiden ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag jf. § 10-10 (1) regnes lik 1 time og 10 minutter og hver time arbeidet om natten jf. § 10-11 (1) regnes lik 1 time og 15 minutter. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager."*

Det bes om høringsinstansenes syn.

Juss-Buss er positive til lovendringen. Endringen vil forbedre dagens situasjon for skift-og turnusarbeidere. For mange turnusarbeidere oppleves ofte arbeidssituasjonen lik sammenlignet med turnusarbeidere. Frem til nå har arbeid med ulempetimer i turnusarbeid ikke gitt noen fordel slik situasjonen er for skiftarbeid. Mange turnusarbeidere føler at de arbeider kontinuerlig uten å få noen uttelling for dette. En gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid, vil bidra til å utjevne noe av denne forskjellen. Undersøkelser har vist at det i yrker hvor man som oftere benytter turnus som for eksempel i helsesektoren er et flertall av kvinner. Situasjonen for skiftarbeid, som for eksempel i

industriarbeid er at det er et flertall av menn som arbeider i slike yrker. Juss-Buss mener at en endring av aml. § 10-4 (4) vil bedre likestillingen mellom skift og turnusarbeidere. Juss-Buss er positive til en endring som etter vårt syn vil bedre likestillingen mellom menn og kvinner.

2. Arbeidsmiljølovens ”70-års regel”

Høringsinstansene bes gi sitt syn på hvorvidt «70-årsregelen» i aml. § 15-7 fjerde ledd bør opprettholdes, heves eller fjernes.

Juss-Buss mener at de argumenter som er blitt ført for dagens regel ikke tilstrekkelig begrunner en ubetinget adgang for arbeidsgiver til å si opp arbeidstaker som er fylt 70 år. Det trekkes særlig frem det uverdige for arbeidstakeren i å bli sagt opp på grunn av aldersrelatert svekkelse. Om en snur problemstillingen, er det åpenbart at det også oppleves uverdige å bli sagt opp der hvor arbeidsgiver ikke lovlig kunne gjort dette i medhold av de alminnelige regler, men hvor arbeidstaker ikke kan angripe avgjørelsen på noen måte på grunn av alder.

Juss-Buss anser kravet til at oppsigelse skal være saklig begrunnet, og at grunnlaget for dette skal kunne bestrides, som en så grunnleggende rettighet at det må vektigere grunner enn hensynet til smidig og effektiv avgang for å fravike den. Alle oppsigelser oppleves som en personlig belastning for den det angår, og Juss-Buss kan ikke se at nettopp eldre arbeidstakere må skjermes særskilt, langt mindre at situasjonen best lar seg avhjelpe ved kollektivt å avskjære gruppens rett til å få prøvd hvorvidt oppsigelsen er saklig.

På denne bakgrunn er Juss-Buss mot regelen i 15-7 (4) og vil i alle tilfelle støtte en heving av aldersgrensen.

3. Konkurransesklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler

Departementet ber om høringsinstansenes syn på utredningen av behovet for lovregulering av slike klausuler og de konkrete lovforslagene som fremkommer av denne.

Departementet mener at det foreligger behov for lovregulering av slike klausuler da det i stadig større grad forekommer slike avtaler. Det foreligger også et betydelig press fra flere arbeidstakerorganisasjoner om innskrenkning av adgang til bruk av slike klausuler.

Juss-Buss stiller seg bak Departementets oppfatning om at det foreligger et reelt behov for lovregulering av slike klausuler. I et stadig mer konkurranseutsatt arbeidsmarked vil arbeidsgivere sikre stødig arbeidskraft og kompetanse i bedriften. Dette kan i praksis gjøres ved konkurranseklausuler, kundeklausuler og/eller ikke-rekrutteringsavtaler. Etter dagens regelverk er det få begrensninger i adgangen til å avtale slike klausuler og til hvordan disse skal utformes. Arbeidstakere stilles dermed i en særlig utsatt posisjon da det ikke kan forutsettes eller forventes at en arbeidstaker skal kunne forutse omfanget av å binde seg til en bedrift i lang tid fremover.

Ved å innta de foreslåtte lovbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, vil det bli enklere for arbeidstakere å sikre sine rettigheter dersom de blir forelagt en eller flere av denne typen klausuler. Arbeidsgivere vil ikke kunne fremlegge urimelige krav dersom de ønsker å inngå slike klausuler.

Særlig synes Juss-Buss det er behov for å lovfeste en maksimal gyldighetstid for slike klausuler slik Departementet har forelått. Det vil være både samfunnsøkonomisk lite effektivt, og dessuten lite hensiktsmessig at arbeidstakere skal gå ledig i arbeidsmarkedet i lang tid som følge av avtalte begrensninger.

Videre ser Juss-Buss det hensiktsmessig å lovfeste en begrenset adgang til å avtale slike klausuler for arbeidsforhold som varer kortere enn 3 måneder. Dette medfører at det fremdeles er adgang til et dynamisk arbeidsmarked, og dessuten vil det være lavere terskel for arbeidstakere å skifte jobb. Disse vil da ikke være begrenset av slike klausuler før etter 3 måneder dersom det avtales at man skal innta slike klausuler i arbeidsforholdet. Arbeidstakere vil i svært få tilfeller tilegne seg så stor grad av kompetanse i løpet av 3 måneder at det vil være kunne være skadelig dersom arbeidstaker skifter jobb og denne kompetansen overføres til et nytt firma. En arbeidstaker vil uansett kunne være bundet av tushetsavtaler uavhengig av om andre klausuler kan gjøres gjeldende.

Juss-Buss stiller seg også bak Departementets forslag om å positivt oppliste vilkår som må oppfylles for at konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler skal kunne gjøres gjeldende. Dette vil føre til større forutberegnlighet både for arbeidstaker, arbeidsgiver og også eventuelle nye arbeidsgivere. Det vil dessuten være enklere for arbeidstaker å kontrollere om arbeidsgiver har oppfylt de lovmessige vilkårene, og om denne dermed må anse seg bundet eller ubundet dersom det foreligger uenigheter om adgangen til å avtale dette.

Generelt syntes Juss-Buss det er positivt at det lovfestes rettsvirkninger dersom det foreligger brudd på disse klausulene, i tillegg til regler om adgangen til å inngå slike.

Det kan ikke forventes at en arbeidstaker skal kunne forutse omfanget av å inngå slike klausuler, og sett i sammenheng med det skjeve styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, stilles arbeidstaker i en særlig utsatt posisjon.

På denne bakgrunn mener Juss-Buss at det er nødvendig å innta nye lovbestemmelser i arbeidsmiljøloven som konkret regulerer adgangen til å kunne avtale slike klausuler i et arbeidsforhold.

4. Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse

Utvalget foreslår å endre aml. § 14-9 femte ledd, både ved positivt å oppliste at fireårsregelen gjelder for ansettelse etter bestemmelsens første ledd bokstav a og b, og ved å presisere at konsekvensen av fire års ansettelse er fast ansettelse.

Juss-Buss stiller seg positive til de foreslåtte endringene i bestemmelsen. Arbeidsmiljøloven er en lov som mange arbeidstakere har behov for å sette seg inn i, og da er det av stor betydning at den ikke byr på tolkningstvil.

5. Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet

Etter aml. § 15-11 annet ledd første punktum har en oppsagt arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen dersom søksmål reises innen de frister som følger av aml. § 17-4. Etter annet punktum kan imidlertid retten bestemme at arbeidstakeren skal fratres under sakens behandling. Høyesterett har imidlertid i visse avgjørelser kommet til at AG har hatt adgang til å avslutte arbeidsforholdet uten en særskilt kjennelse.

Utvalget foreslår nå å presisere i aml. § 15-11 annet ledd at ”retten til å fortsette i stillingen gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten”.

Med denne tilføyelsen i lovbestemmelsen vil enhver tolkningstvil være fjernet, og en rettslig kjennelse vil i alle tilfeller være nødvendig for at arbeidsforholdet skal opphøre.

Juss-Buss stiller seg positive til dette forslaget, da det innebærer et utvidet arbeidstakervern og fjerner usikkerhet rundt rettstilstanden.

6. Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1

Departementet ber om høringsinstansenes syn på spørsmålet om det er nødvendig å presisere i loven at drøftingsplikten også omfatter *utvelgelsen* i situasjoner der en oppsigelse skyldes arbeidsgivers eller virksomhetens forhold.

Departementet mener at både grunnlaget for en oppsigelse og utvelgelsen av hvem som skal sies opp, dekkes av en naturlig forståelse av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 15-1. Videre legger Departementet til grunn at personopplysningsloven ikke er til hinder for at arbeidsgiver går inn på den konkrete utvelgelsen, og at det på denne bakgrunn ikke er nødvendig å presisere i loven at den konkrete utvelgelsen skal ligge innenfor rammen av hva som skal drøftes etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

Juss-Buss stiller seg bak Departementets oppfatning om at en naturlig forståelse av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 15-1 også dekker en plikt til å drøfte selve utvelgelsesprosessen. Videre er Juss-Buss enig i at personopplysningsloven ikke er til hinder for å gå inn på den konkrete utvelgelsen i drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

Etter Juss-Buss' syn, er det imidlertid ønskelig å innta en presisering om dette i loven. Juss-Buss har erfaring med at selve utvelgelsesprosessen ofte blir satt på spissen i oppsigelsessaker som skyldes virksomhetens forhold, og en redegjørelse om utvelgelsen er således av stor betydning for mange arbeidstakere. Erfaringsmessig medfører den vage og skjønnsmessige utformingen i arbeidsmiljøloven § 15-1 at både arbeidsgivere og arbeidstakere i mange tilfeller er uvitende om den rett og den plikt de faktisk har til å drøfte selve utvelgelsesprosessen. Den vage utformingen øker videre risikoen for at arbeidsgivere bevisst omgår sin drøftelsesplikt hva angår utvelgelsen, noe Juss-Buss gjennom behandlingen av enkeltsaker ser er et utbredt problem.

Ved å innta en presisering i arbeidsmiljøloven § 15-1, vil det bli enklere for arbeidstakere å hevde sin rett til å få utvelgelsesprosessen så godt opplyst som mulig. Arbeidsgivere vil ikke kunne gjemme seg bak den vage ordlyden, for eksempel ved å hevde at personopplysningsloven er til hinder for å drøfte andre arbeidstakere. En presisering i loven vil således kunne forhindre usaklige oppsigelser i større grad, og arbeidsmiljøloven § 15-1 vil virke bedre etter sin hensikt.

Sett i henhold til det skjeve styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i arbeidsgivers favør, ønsker Juss-Buss å understreke betydningen av klare rettigheter for arbeidstakere i lovs form. Jo skjevare styrkeforholdet er, desto viktigere er det med tilgjengelige og forutberegnelige regler.

På denne bakgrunn mener Juss-Buss at det er nødvendig å presisere i loven at den konkrete utvelgelsen skal ligge innenfor rammen av hva som skal drøftes etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

7. Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn

7.1 Begrensning av størrelsen på lønnstrekk

Departementet ber om høringsinstansenes syn på hvorvidt det bør lovfestes at begrensningsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd skal gjelde generelt ved all trekk i lønn eller feriepengene.

Departementet mener det er problematisk i forhold til Den Reviderte Europeiske Sosialpakten artikkel 4 § 5 at begrensningsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd ikke gjelder generelt, men er forbeholdt enkelte trekkalternativer. Videre antar Departementet at de hensyn som taler for å fastsette en begrensning i trekkomfanget vil være relevante uansett trekkgrunnlag.

Juss-Buss stiller seg bak Departementets argumentasjon, og mener på denne bakgrunn at begrensningsregelen skal utvides til å gjelde for alle trekkalternativene i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd.

Juss-Buss ønsker imidlertid å stille spørsmål ved den frie adgangen for arbeidsgiver og arbeidstaker til å inngå skriftlig avtale om trekk i lønn og feriepengene, hvilket fremkommer av arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c. Det er ofte et skjevt styrkeforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, i arbeidsgivers favør. Med en ubegrenset adgang for partene til å avtale slikt lønnstrekk, risikeres det at arbeidsgiver utnytter sin sterke posisjon til ugunst for arbeidstaker. Juss-Buss ser ofte at arbeidstakere føler seg presset til å godta avtaler som blir fremlagt av arbeidsgiver, blant annet av frykt for ikke å få en stilling eller for å miste denne.

Det fremgår av Departementets høringsnotat at Norge har fått kritikk av European Committee of Social Rights i Europarådet, ikke bare når det gjelder utstrekningen av lønnstrekk, men også nettopp for det faktum at arbeidsgiver og arbeidstaker fritt kan inngå skriftlig avtale om trekk i lønn og feriepengene. Juss-Buss kan ikke se at Departementet har tatt stilling til denne kritikken. Riktignok vil en generalisering av begrensningsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd til en viss grad regulere utstrekningen av partenes adgang til å avtale lønnstrekk. Selv med en slik begrensning vil imidlertid avtaler om trekk i lønn og feriepengene kunne være svært inngripende overfor arbeidstakere. Lønnstrekket kan fortsatt være omfattende, og vurderingen av hva arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand er svært skjønnsmessig og lite forutberegnelig.

Dersom arbeidstaker har et krav mot arbeidsgiver, f.eks. etter avtale om lønn, må hun gå den omstendelige veien om rettslig inndrivelse dersom kravet ikke innfris/oppfylles. Juss-Buss kan ikke se noen grunn til at dette ikke bør være regelen også for arbeidsgivers krav mot arbeidstaker. Arbeidsgiver har jo blant annet i de langt fleste tilfeller bedre forutsetninger både økonomisk og ellers for å gjennomføre en slik prosess. En slik regel vil både skape større likhet, være lett å forstå og enkel å håndheve. Det vil dessuten sikre den annen parts mulighet til å protestere på kravet, ved innsigelser til namsmann eller forliksråd.

På bakgrunn av dette mener Juss-Buss at det også er nødvendig å foreta innskrenkninger i selve adgangen til fritt å avtale trekk i lønn og feriepengene.

8. Prioritet mellom fortrinnsrettsreglene

Juss-Buss er enig i den prioritering mellom de ulike fortrinnsrettsreglene som Departementet har lagt til grunn, og stiller seg bak Departementets forslag til lovteknisk gjennomføring av dette.

9. HMS

9.1 Alenearbeid

Juss-Buss er enig i behovet for å forhindre risikofaktorer i forbindelse med alenearbeid som Departementet har lagt til grunn, og stiller seg bak Departementets forslag til lovteknisk gjennomføring av dette.

9.2 Bruk av prestasjonslønn ved risikofylt arbeid

Juss-Buss er videre enig i behovet for forbud mot prestasjonslønn ved særlig risikofylt arbeid når dette kan ha vesentlig betydning for sikkerheten. Departementets forslag til lovteknisk gjennomføring av dette er etter Juss-Buss' vurdering et godt forslag.

10. Noen presiseringer

10.1 Kravet om "tariffavtale" i arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd

Juss-Buss har ingen innvendinger mot en slik presisering.

10.2 Unntak fra behandling i forliksrådet

Departementet mener § 17-1 tredje ledd om unntak fra behandling i forliksrådet også bør omfatte krav som nevnt i § 17-1 andre ledd. Dette vil være krav om oppgjør av lønn og feriepenger eller andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for krav etter første ledd, som retten har behandlet i forbindelse med søksmålet.

Departementet argumenterer med at det etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 61A tredje ledd var en bestemmelse som presiserte nettopp dette. Videre mener departementet at det ikke fremgår av merknadene til arbeidsmiljøloven av 2005 § 17-1 at man ønsket å endre loven på dette punktet. Det argumenteres for at det er lite praktisk at krav som kommer inn under § 17-1 annet ledd må behandles i Forliksrådet mens hovedkravet er unntatt slik behandling. Det antas at det er gode prosessøkonomiske hensyn som taler for en endring av nåværende arbeidsmiljølov, slik at prosessreglene ikke skal være til hinder for en hensiktsmessig behandling.

Det bes om høringsinstansenes syn.

Juss-Buss er mot den endring departementet ønsker.

Etter vår oppfatning bør man i forhandlinger fokusere på tvisten om oppsigelsen. Dersom man taper retten til å behandle om lønn og feriepenge om man også har behandlet dette ved forhandlinger, vil den sterke part kunne utnytte seg av denne muligheten, og dermed miste fokus på det forhandlingene i utgangspunktet dreide seg om. Dette kan også føre til at arbeidstakeren lett mister sin rett til forliksbehandling ved at arbeidsgiver bevisst tar opp spørsmål om lønn i forhandlingsmøtet. Dette mener Juss-Buss vil være uheldig for arbeidstakeren og det vil føre til at fokus flyttes fra drøftelse om oppsigelsens saklighet, til lønn.

Det kan videre være at man ikke kommer frem til noen løsning om lønnen i forhandlingsmøtet. Juss-Buss erfarer ofte at partene ikke kommer til enighet. Det er da urimelig ovenfor arbeidstaker at forliksbehandling skal være utelukket.

Dersom lønsspørsmålet er blitt behandlet mer eller mindre grundig i forhandlingsmøtet, vil arbeidstakers eneste mulighet for inndrivelse være gjennom domstolene. Terskelen for å gå til domstolene er for mange høy og mange vil unnlate å benytte seg av denne muligheten. Det vil også for mange koste u hensiktsmessig mye. Dessuten tar domstolsbehandling lang tid.

Juss-Buss mener at lovgiver i størst mulig grad bør styrke arbeidstakers rett. En lovendring vil ikke utjevne styrkeforholdet mellom partene i arbeidstvister, men motsatt, skape større avvik.

10.3 Rett til fri ved religiøse høytider

Departementet ønsker å opprette en ny bestemmelse i aml § 12-15 om rett til fri ved religiøse høytider. Bestemmelsen blir en henvisning til lov 13. juni 1969 nr 25 om trdomssamfunn og ymist anna § 27a. Det bes om høringsinstansenes syn.

Departementet ønsker med dette å samle lovgivningen rundt arbeidstakers rett til fri fra arbeidet. Departementet mener det er hensiktsmessig å kun synliggjøre bestemmelsen gjennom henvisning fra aml. Bestemmelsen vil med dette ikke være omfattet av tvistenemndas kompetanse etter aml § 12-14.

Juss-Buss er i det vesentligste enig med departementets vurderinger.

Juss-Buss ønsker likevel å bemerke viktigheten av at saker kan behandles i tvisteløsningsnemda. Arbeidstaker er nesten i alle sammenhenger den svake part og bør ha mulighet til å få prøvet saker om permisjon for tvisteløsning. Hensikten bak tvisteløsningsnemda er at man kan få prøvet saken i en lavere instans før domstolene. For en arbeidstaker som ønsker å avgjøre en tvist om permisjon er det lavere terskel for benytte seg av tvisteløsning enn å ta saken for domstolene. Juss-Buss tror at svært få vil forsøke domstolsbehandling i slike saker. Derfor mener Juss-Buss at også personer fra andre trossamfunn enn Den norske kirke bør ha muligheten til å løse saken i tvisteløsningsnemda.

10.4 Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Departementet erfarer at dagens ordning med opplæring av verneombud oppleves som uklar. På den ene side indikerer lovforarbeidene til aml §§ 6-5 og 7-4 at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg ikke lenger har noen rett til å kreve å avvikle "verneombudsopplæring" på kurs i regi av en arbeidstakerorganisasjon. På den annen side fastslår den fortsatt gjeldende forskrift om

verneombud og arbeidsmiljøutvalg at en slik rett gjelder. Departementet mener at dersom retten til å gå på kurs i regi av en arbeidstakerorganisasjon skal videreføres bør det fremgå direkte av loven. I motsatt fall bør forskriftsregelen oppheves eller ikke videreføres.

Departementet ber om høringsinstansenes syn.

Juss-Buss er av den oppfatning at verneombud er svært viktig for den enkelte arbeidsplass. Det er viktig at opplæringen av verneombud blir gjort skikkelig. Departementet har gode argumenter for begge løsninger, blant annet at man etter dagens regelverk kan velge lokale løsninger tilpasset forholdene og behovene i virksomheten.

Imidlertid mener Juss-Buss at det er behov for noen rammer når det gjelder opplæring av verneombud for at hensikten om å ivareta arbeidstakers interesser på skal fungere best mulig. Bestemmelsen som i dag er nedfelt i forskrift gir en rett for arbeidstakerne til å avvikle opplæring på arbeidstakerorganiserte kurs. Det stenger ikke for muligheten til å avvikle kurs lokalt. Man kan dermed selv velge hva som er mest hensiktsmessig. Juss-Buss er enige i at dette vil sikre et mer seriøst opplæringstilbud.

Juss-Buss mener etter dette at det bør lovfestes i arbeidsmiljøloven at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har en rett til å kreve å avvikle "verneombudsopplæring".

11. Arbeidstilsynets vedtakskompetanse – arbeidsmiljøloven kapittel 9

Departementet mener det bør vurderes å lovfeste at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 skal omfattes av Arbeidstilsynets ordinære påleggskompetanse, og ber om høringsinstansenes syn.

Departementet argumenterer med at arbeidsmiljøloven kapittel 9 i realiteten langt på vei kan oppfattes som et ikke-sanksjonert regelsett. Videre argumenteres det med at regelverket synes lite konsistent når de beslektede reglene i personopplysningsloven er underlagt omfattende administrativ håndheving av Datatilsynet. Etter Departementet oppfatning kan reglene neppe fungere etter sin hensikt uten en mer effektiv sanksjonering.

Juss-Buss kan i det vesentlige slutte seg til Departementets argumentasjon.

I tillegg ønsker Juss-Buss å bemerke at terskelen for å reise sak for domstolene må antas å være høy for den alminnelige arbeidstaker. Å la arbeidsmiljøloven kapittel 9 omfattes av Arbeidstilsynets vedtakskompetanse vil kunne avhjelpe dette problemet, ved å senke terskelen for å reise spørsmål om forbudene i kapitlet er overtrådt.

En effektiv kontroll er dessuten særlig viktig på angjeldende område. Generelt er styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ofte skjevt i arbeidsgivers favør, slik at effektiv kontroll med arbeidsgiver er nødvendig. En effektiv kontroll med arbeidsgiver er særlig nødvendig for forbudene i arbeidsmiljøloven kapittel 9, fordi de kontrolltiltak som etter kapitlet er forbudt, til tider er av særlig personlig og inngripende karakter.

Juss-Buss ser det slik hensiktsmessig å lovfeste at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 skal omfattes av Arbeidstilsynets ordinære påleggskompetanse. Departementets foreslåtte lovtekniske løsning anses egnet for å oppnå dette formål.

12. Overtredelsesgebyr

Departementet mener det bør vurderes å innføre hjemmel for overtredelsesgebyr i Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets lovverk, og ber om høringsinstansenes syn.


Departementet argumenterer med at dagens ordning ikke gir tilstrekkelig effekt i et langtidsperspektiv, og at en innføring av hjemmel for overtredelsesgebyr vil kunne fylle dette tomrommet.


Juss-Buss kan gjennom erfaringer fra enkeltsaker bekrefte de problemene departementet skisserer. Dagens lovverk åpner blant annet for at arbeidsgivere gjentatte ganger kan begå mindre brudd på arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet, uten at det får konsekvenser. Arbeidsgivere kan dermed trygt spekulere i å operere på grensen av det lovlige. Dette gjenspeiles i at mange av Juss-Buss' motparter er gjengangere, som gjennomgående har ansatt en stor del ressursvake og utenlandske arbeidstakere. Dette er grupper som har særlig vanskelig for å hevde sine rettigheter.

Juss-Buss kan også slutte seg til Departementets videre argumentasjon.

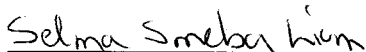
Juss-Buss ser det slik hensiktsmessig å innføre hjemmel for overtredelsesgebyr i Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets lovverk.


Med vennlig hilsen,
for Juss-Buss


Lene Gundersen


Kjetil Bjørntvedt


Øyvind Anmarkrud


Selma Smeby Lium


Gjermund Aasbrenn