



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

MOTTATT

17 FEB 2009

Deres ref

Vår ref
200806345-/ANG

Dato
13.02.2009

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven

Vi viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets brev av 30. oktober 2008 "Høring om endringer i arbeidsmiljøloven" med vedlegg.

Frist for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovelig midlertidig tilsetting.
KD støtter forslaget om å innføre en frist for å kreve å få fortsette i stillingen ved avskjed og midlertidig tilsetting, og har ingen merknader til at fristen settes til 8 uker regnet fra det tidspunkt arbeidstaker fratrådte eller forhandlingenes sluttet. Vi legger imidlertid til grunn at hovedregel er at arbeidstaker som er avskjediget må fratrukket øyeblikkelig inntil retten eventuelt har bestemt det motsatte. Grunnlaget for avskjedigelse vil ofte gjøre det vanskelig å fortsette arbeidsforholdet.

Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet.
KD ser at rettspraksis er uklar og muligens lite forutsigbar i nedleggelsessituasjoner. AID mener det er behov for å klargjøre situasjonen. Vi er enig i dette, men stiller oss tvilende til om det er hensiktsmessig å ta inn en bestemmelse i aml. § 15 – 11 *Retten til å fortsette i stillingen* som fastslår at retten til å stå i stillingen også gjelder ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten.

Unntatt fra retten til å stå i stillingen er etter Høyesteretts praksis bare "de helt klare tilfellene". Vi antar at de fleste oppsigelsessaker som skyldes hel eller delvis nedleggelse av virksomheten vil det være klart at arbeidsgiver ikke har annet arbeid å tilby arbeidstakerne. Før oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger/nedleggelse har arbeidsgiver plikt til å vurdere annet arbeid for arbeidstaker. Det synes derfor lite rimelig at en arbeidstaker skal kunne bli stående i stillingen. I mange tilfelle vil det ikke


være økonomisk grunnlag for videre drift. I andre tilfeller vil det være behov for raske omstillinger og en arbeidstaker kan bli stående i stillingen i forholdsvis lang tid etter nedleggelsen av virksomheten. Den foreslåtte bestemmelsen synes å gå noe lengre enn det er grunnlag for å lovfeste på bakgrunn av den siterte rettspraksis.


Drøftingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 15 - 1.

Grunnlaget for en eventuell oppsigelse der oppsigelsen skyldes arbeidsgivers eller virksomhetens forhold, er og bør være drøftingsgjenstand. Det er meget verdifullt at de ansatte ved sine representanter er kjent med og har hatt anledning til å påvirke disse retningslinjene. KD stiller seg spørrende til om det er nødvendig at den konkrete utvelgelsen blant arbeidstakerne bør være drøftingsgjenstand. Dette vil kunne føre til en forlengelse av en prosess som ikke bør være for lang verken av hensyn til arbeidstaker eller arbeidsgiver. Den enkelte arbeidstaker vil ha muligheten for å bestride oppsigelsen.

Vi har ikke merknader til de øvrige forslagene.

Med hilsen


Rolf K. Larsen (e.f.)
avdelingsdirektør


Anne Grøholt
avdelingsdirektør