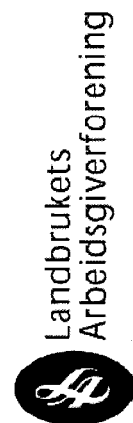


ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

MOTTATT

2 FEB 2009



# HØRINGSUTTALELSE

fra

**Landbrukets Arbeidsgiverforening**

\*\*\*

**Høring – Endringer i arbeidsmiljøloven**

**Arbeids- og inkluderingsdepartementet**

\*\*\*

**Oslo, 30. januar 2009**

## **I. INNLEDNING**

Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) er en selvstendig, landsdekkende arbeidsgiverforening som organiserer landbruksrelaterte virksomheter. LAs medlemmer omfatter alt fra tyngre næringsmiddelindustri som TINE og Felleskjøpet til mindre virksomheter og enkeltbruk innenfor primærnæringene.

## **2. MERKNADER TIL ENDRINGSFORSLAGENE**

LA viser til høringsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet vedrørende utredninger og vurderinger om eventuelle endringer i arbeidsmiljøloven (aml) med høringsfrist 30.01.09. LA vil i det følgende knytte kommentarer og merknader til endringsforslagene.

### **2.1 Høringsnotat om endringer i arbeidsmiljøloven**

#### *Midlertidige ansettelser*

LA støtter forslaget til endringen i aml § 14-9 (5) som presiserer at rettsvirkningen av at fireårsregelen kommer til anvendelse, er at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Vi gjør imidlertid oppmerksom på en skrivefeil i annen setning og foreslår at ordet "for" strykes.

LA har ikke merknader til de foreslåtte endringer i aml § 15-1 og aml 17-1 som presiserer vilkår og frister for å fremsette krav om å stå i stilling.

#### *Retten til å fortsette å stå i stilling ved nedleggelse av virksomhet*

Det er foreslått tatt inn i aml § 15 -11 at arbeidstaker i utgangspunktet skal ha rett til å stå i stillingen, selv om virksomheten helt eller delvis legges ned.

LA er sterkt i mot forslaget. Dette vil for eksempel innebære at ved nedleggelse av små virksomheter hvor meningen er at virksomheten skal oppløses, tvinges arbeidsgiver til å videreføre driften inntil man får rettens kjennelse for at arbeidstakerne ikke skal ha rett til å stå i stilling.

LA mener at i disse tilfellene kan arbeidstaker ikke ha en ubetinget rett til å stå i stilling, med mindre arbeidstakeren har fått rettens kjennelse til å stå i stilling. I nedleggelsestilfellene vil arbeidsgiver normalt ikke ha mulighet til å ha arbeidstaker i arbeid frem til saken er

rettskraftig avgjort ved domstolene. Etter LAs syn bør arbeidstaker kun gis en slik rett etter kjennelse fra retten.

### *Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1*

Det er reist spørsmål om det i aml § 15-1 bør presiseres at drøftingsplikten etter bestemmelsen også omfatter *utvelgelsen* i situasjoner der en oppsigelse skyldes arbeidsgiver eller virksomheten (og ikke bare *grunnlaget* for oppsigelsen). Etter LAs syn dekkes dette allerede av ordlyden i bestemmelsen og LA kan ikke se at det er behov for en slik presisering.

### *Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn*

Departementet har reist spørsmål om aml § 14-15, 3. ledd om begrensninger i arbeidsgivers adgang til trekk i lønn, som i dag gjelder for bestemmelsen bokstav e) og f) skal gjelde generelt for arbeidsgivers trekkadgang.

I høringsnotatet er kun bokstav a), b) og c) nevnt, men LA forutsetter at departementet også ber høringsinstansene vurdere en eventuell begrensning i trekkadgangen i forhold til bokstav d).

Etter LAs syn bør begrensningsregelen ikke gjelde for bokstav a) lovhjemlet trekk, b) pensjon og sykekasser og d) fagforeningskontigent og kollektive ordninger.

Bakgrunnen er at arbeidsgiver i forhold til de lovhjemlede trekkene jf. bokstav a) vil kunne bli satt i en vanskelig overprøvingssituasjon av omfanget av trekk, som allerede er fastsatt av en offentlig myndighet med hjemmel i lov. I slike tilfeller mener LA at den enkelte arbeidstaker må ta opp omfanget av lønnstrekk med offentlig myndighet og påberope seg dekningslovens bestemmelser.

Når det gjelder rettigheter til pensjon og sykekasser jf. bokstav b) er dette sosiale og økonomiske rettigheter den enkelte har et ubetinget krav på, for eksempel lovfestet krav på obligatorisk tjenstepensjon. Arbeidsgiver kan derfor ikke la være å innbetale til ordningen selv om arbeidstaker ikke betaler sin egenandel. Etter LAs syn er det urimelig at arbeidsgiver i slike situasjoner skal være økonomisk ansvarlig og ikke kunne foreta trekk i arbeidstakers lønn, fordi vedkommende samlet sett har et for høyt trekknivå. De samme hensyn gjør seg gjeldende i forhold til kollektive ordninger basert på tariffavtale jf. bokstav d). Også i slike tilfeller mener LA at arbeidstaker selv må forsøke å få nedsatt samlet trekkbelastning og at dette ansvaret ikke automatisk skal falle på arbeidsgiver.

LA mener imidlertid at begrensningen i trekk bør gjelde for bokstav c) skriftlig avtale dvs. mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette er forhold arbeidsgiver og arbeidstaker kan påvirke seg i mellom og samlet trekk i lønn har ikke nødvendigvis vært tema når avtalen ble inngått.

LA mener det bør innføres en klar hjemmel for trekk av arbeidstakers eventuelle egenandel til tjenstepensjonsordninger som omfattes av foretakspensjons- eller innskuddspensjonsloven og at dette bør tas inn i § 14-15 i aml.

### *Prioritet mellom fortrinnsrettsreglene*

LA mener det er hensiktsmessig å lovregulere prioritetsrekkefølgen mellom ansatte som har fortrinnsrett i henhold til aml. Dette sikrer forutberegnelighet og klarhet når flere arbeidstakere påberoper seg ulike grunnlag for fortrinnsrett. LA støtter det fremsatte forslag om prioritetsrekkefølgen for fortrinnsrett for ansatte.

### *Helse-, miljø- og sikkerhet (HMS)*

LA støtter det fremsatte lovforslag i § 4-3 nr 2 som gjelder HMS og forholdet til alenearbeid. LA vil imidlertid presisere at vi er helt enig med departementet om at et eksplisitt forbud mot alenearbeid når slikt arbeid kan innebære en fare for liv eller helse, hverken er gjennomførbart eller ønskelig.

Det er reist spørsmål om det i aml § 4-1 nr 2 bør inntas en presisering om at *prestationslønn* skal være slik at arbeidstakeren ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas. Etter LAs syn vil *prestationslønn* allerede dekkes av ordlyden i bestemmelsen under alternativet *lønnsystemer* og LA kan derfor ikke se at det er behov for en slik presisering.

### *Noen presiseringer*

LA støtter endringsforslaget i aml § 10-12 om bruk av ordet "avtale" i stedet for "tariffavtale".

LA støtter også forslaget som presiserer unntak fra forlikrådsbehandling i aml § 17-1.

LA har ikke merknader til det fremsatte forslaget om ny § 12-15 vedrørende rett til fri ved religiøse høytider.

Når det gjelder opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg er LAs syn at virksomheten og arbeidsgiver i kraft av styringsrett må avgjøre hvilket kurs arbeidstakerne deltar på, forutsatt at kurset dekker lovens krav. Dette er et området hvor det i mange tilfeller samarbeides godt med de tillitsvalgte om kurs og kursinnhold, men det må være arbeidsgiver som avgjør dette spørsmålet.

LA vil imidlertid bemerke at 40 timers regelen om opplæring er for omfattende og unyansert og er ikke tilpasset eksempelvis små kontorbedrifter. Ved eksempelvis en virksomhet med 14 ansatte som fordeler seg på tre kontorer, innebærer reglene om verneombud at det i praksis må være tre verneombud i virksomheten, som skal delta på opplæring i 40 timer.

### *Arbeidstilsynets vedtakskompetanse*

LA har ikke merknader til forslaget om at Arbeidstilsynet gis ordinær vedtakskompetanse også i forhold til arbeidsmiljøloven kapittel 9.

## *Overtredelsesgebyr*

Departementet har bedt om høringsinstansenes syn på om det bør innføres hjemmel for overtredelsesgebyr i Arbeidstilsynets og Petroleumsstilsynets lovverk. Etter LAs syn bør det ikke innføres slik hjemmel nå.

Arbeidsmiljøloven gir allerede Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet et vidt spekter av reaksjonsmidler.

Ved å innføre overtredelsesgebyr innføres et virkemiddel med pønalt formål, dvs påføre virksomheten eller arbeidsgiver et onde. Dette er ikke vanlig på eksempelvis HMS-området. Etter LAs syn må man forut for innføring av et slikt sanksjonsmiddel ha en bredere og grundigere oversikt over behovet og hensiktsmessigheten, samt avveie forholdet til alminnelige rettssikkerhetsprinsipper.

LA peker i denne forbindelse på at departementet syn er at gjeldende reaksjonshjemler i arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven og utlendingsloven i dag fungerer godt og etter sin hensikt.

Slik det fremgår av departementets vurdering er det også et spørsmål om overtredelsesgebyr vil være effektivt, eller om sanksjoner som allerede er gitt tilsynsmyndighetene er mer hensiktsmessige, for eksempel bruk av sanksjonsmiddel som stansing.

LA mener under enhver omstendighet at Justisdepartementets arbeid med å følge opp Sanksjonsutvalgets utredning, herunder å etablere rammeverk i forvaltningsloven for administrative sanksjoner, må være på plass før det eventuelt innføres overtredelsesgebyr.

## **2.2 NOU 2008: 17 ”Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid”**

De foreslåtte endringer fra skift/turnusutvalget i NOU 2008: 17 ”Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid”, vil i utgangspunktet ikke berøre LAs medlemsvirksomheter, da de aktuelle arbeidstakerne allerede er omfattet av tariffavtaler som gir arbeidstakerne lavere arbeidstid enn det utvalget foreslår.

## **2.3 ”70-årsregelen” i arbeidsmiljøloven**

Det bes i ”Utredning om arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd (”70-årsregelen”)” om innspill på forslagene til endring i aml. § 15-7 fjerde ledd. LA mener dagens regel om 70 år som lovfestet opphørsalder for arbeidsforhold bør opprettholdes. Videre er LA av det syn at forutberegnelighet tilsier at lavere aldersgrense må være begrunnet i helse og sikkerhet. Man vil da få en felles aldersregel å forholde seg til, 70 år, og alle unntak fra dette må begrunnes i helse og sikkerhet.

Det er videre etter LAs syn noe usikkerhet knyttet til hvor lenge arbeidsgiver kan bringe arbeidsforholdet til opphør etter reglene i aml. § 15-7 fjerde ledd. Kan en arbeidsgiver som ikke har brukt regelen når arbeidstaker er 70, bruke regelen når arbeidstaker blir 72 år? Tilsvarende blir det ett spørsmålet om anvendelse av regelen når arbeidstaker ansettes etter fylte 70 år. Det bes om at disse spørsmålene avklares i den videre prosessen. Etter LAs syn

tilsier både hensynet til arbeidsgivers behov for å avslutte et arbeidsforhold for arbeidstakere over 70 år, og hensynet til at enkle regler for avslutning av arbeidsforhold vil gjøre det lettere å beholde eller ansette arbeidstaker over 70 år at regelen i aml. § 15-7 fjerde ledd får anvendelse i disse tilfellene.

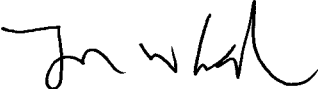
## **2.4 Konkurransesklausuler, kundesklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler**

LA mener det er behov for en lovregulering av konkurransesklausuler, kundesklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler og støtter at det på dette området fremsettes forslag til lovregulering i arbeidsmiljøloven.

LA vil imidlertid reise spørsmål om vederlagsplikten for arbeidsgiver bør differensieres i forhold til hvor inngripende begrensninger som legges på den enkelte arbeidstaker, for eksempel i de tilfellene der arbeidstakeren kun er underlagt en kundesklausul. En differensiering i vederlagets størrelse bør også være i arbeidstakers interesse, da reglene slik de er utformet, vil bidra til at de mest omfattende begrensninger for arbeidstakers valgt lett vil velges, når arbeidsgivers vederlagsplikt uansett er like omfattende.

Med vennlig hilsen  
LANDBRUKETS ARBEIDSGIVERFORENING

Rannveig Arthur  
Advokat

  
Jørgen Wille Mathiassen  
Advokat