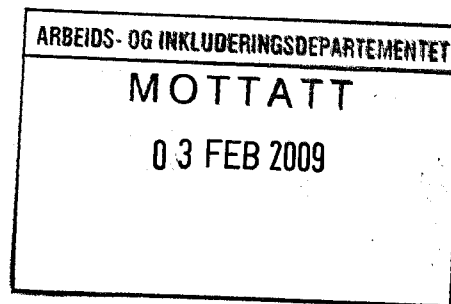




Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Deres ref.

Vår sak

Sted/Dato

200804809-/RYA

08/02739-021 000482/09 HAN/au
440.01

Oslo, 02.02.09

HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Det vises til departementets høringsbrev av 30.10.08.

I.

LO legger til grunn at det vil bli fremmet en lovproposisjon om arbeidsmiljøspørsmål for Stortinget våren 2009.

Høringen dekker ikke alle temaer som AID har blitt oppfordret til å utrede. Dette gjelder blant annet en del av de forslagene som ble fremmet av LO, UNIO, YS og Akademikerne i felles brev til AID av 23.11.07.

Departementet har i høringsbrevet opplyst at det tas sikte på å fremme en stortingsmelding om arbeidsmiljø i 2010 hvor blant annet spørsmål knyttet til arbeidstaker-/arbeidsgiverbegrepet og virksomhetsoverdragelse vil bli behandlet. LO forutsetter at dette vil bli fulgt opp.

LO vil også komme tilbake til øvrige endringsforslag som i denne omgang ikke er tatt med.

LO tar opp forslag om å gjeninnføre bestemmelsen fra 77-loven om døgn/uke-skillet.

LO vil avgi særskilt uttalelse til Holden-utvalgets forslag ad skift/turnus snarest mulig.

II.

LO har følgende merknader til de øvrige forslag som er behandlet i høringsbrevet:

1. Fortrinnsrett til utvidelse av deltidsstilling jf. aml. § 14-3

Retten til å utvide deltidsstilling ved ledighet bør skjerpes. For de øvrige fortrinnsrettsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kan ikke arbeidsgiver avvise den fortrinnsberettigede under henvisning til at utøvelse av fortrinnsretten er til vesentlig ulempe for virksomheten, se § 10-2 (4) siste setning, § 14-2 og § 16-3 (3). Denne forskjellen har en klar side til likestilling mellom kjønnene, idet det i store bransjer som helse og omsorg og butikkhandelen i hovedsak er kvinner som rammes av ufrivillig deltid. Vi viser til vårt brev av 13.03.08 til Skift/turnusutvalget (Holdenutvalget). LO mener at aml § 14-3 (2) bør lyde slik:

”Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen.”

2. Arbeidsmiljølovens ”70-årsregel”

LO kan ikke se at det er behov for å endre dagens 70-årsregel nå. Utfordringene hva gjelder å øke den reelle pensjonsalderen ligger i bedre tilrettelegging for aldersgruppen 55-70 år, for eksempel ved tiltak som tilpasset arbeid, kortere arbeidsdag, lengre ferie og utvidet fleksitidsordning. Sammenhengen med pensjonsreformen og arbeidstakers praktiske mulighet til å opparbeide en god alderspensjon tilsier at slike tiltak gis høy prioritet. Det er svært få som pr. i dag ønsker å arbeide etter fylte 70 år. LO antar at for en vesentlig del av denne gruppen løser man spørsmålet på den enkelte arbeidsplass, ettersom 70-årsregelen ikke er en opphørsregel, men en oppsigelsesregel.

LO mener at lavere aldersgrenser må avtales i tariffavtale, for å sikre en balansert vurdering av behovet og kryssende interesser, og å skape tilstrekkelig notoritet om aldersgrensen. Når aldersgrensen ikke er begrunnet i helse og/eller sikkerhetsrisiko, har LO ikke innvendinger mot at aldersgrensen ikke kan avtales lavere enn 67 år.

LO støtter innføringen av en plikt til å varsle 6 måneder i forveien når arbeidsgiver ønsker å benytte seg av aldersgrenseregelen. LO støtter også at det må gjennomføres drøftingsmøte. Virkningen av at drøftinger ikke holdes bør være at opphøret utsettes.

3. Konkurransesklausuler, kundesklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler

LO har følgende merknader til utredningen fra advokatfirma Hjort DA og lovforslaget i utredningens punkt 6:

3.1. Generelt

LO mener det foreligger et behov for en nærmere lovregulering av hvilke begrensninger som kan avtales (og på hvilke vilkår) i en arbeidstakers handlefrihet etter arbeidsforholdets opphør. I den forbindelse, og utover de grunnleggende hensyn som er trukket frem under utredningens punkt 1.3 og de legislative hensyn som er vurdert for de ulike klausultyper i utredningen, vil LO særskilt påpeke at ved inngåelsen av et arbeidsforhold vil ofte den arbeidssøkende utgjøre den svake part i en forhandlingssituasjon, der denne type klausuler uten videre må aksepteres. Under enhver omstendighet vil slike klausuler gjerne kunne bli oppfattet som tvingende fra arbeidstakerens side (slik at terskelen for å ta opp spørsmål i den forbindelse vil kunne være høy i en tilsettingsprosess).

Det er således av hensyn til den svake part nødvendig å sikre balanse i kontraktsforholdet gjennom tvingende regler i lovgivningen (utover avtalelovens sensurregler). Virkningen og omfanget av slike klausuler vil også kunne være uoversiktlige på kontraktsinngåelsestidspunktet, og det er etter LOs oppfatning viktig at adgangen til å inngå slike avtaler og fastsettelsen av deres innhold reguleres nærmere i arbeidsmiljøloven.

I tillegg reiser anvendelsen av avtaleloven § 38 en rekke uavklarte spørsmål mht. konkurransesklausuler, og bestemmelsen gir rom for et betydelig skjønn. Rettstilstanden taler således isolert sett for en nærmere lovregulering på området.

LO har en rekke merknader til utformingen av og innholdet i forslaget til et nytt kapittel 17A i arbeidsmiljøloven. Forslaget reiser også en rekke lovtekniske

spørsmål som det i ikke er naturlig for LO å ta stilling til utover enkelte kommentarer.

Når det gjelder bruken av ulike uttrykk, ord og begreper i lovforslaget, forutsetter LO at disse utdypes, presiseres og avgrenses nærmere i en eventuelt forestående proposisjons generelle og spesielle merknader.

Endelig påpeker LO innledningsvis at utbredelsen av såkalte bindingsklausuler, dvs. avtaler der arbeidstakeren er forpliktet til å arbeide for arbeidsgiver i et fastsatt tidsrom, reiser en rekke spørsmål i forhold til gyldighet og rettsvirkninger som i dag må løses på bakgrunn av alminnelig kontraktsrett, herunder avtaleloven § 36. LO er av den oppfatning at det foreligger behov for nærmere regulering også på dette området og oppfordrer derfor departementet til å igangsette et lovgivningsarbeid i den sammenheng.

3.2. Konkurransesklausuler og kundeklausuler (karanteneklausuler), jf. utredningens forslag til § 17A-1 (2) og (3) og §§ 17A-2 til 17A-4

3.2.1 Begrepene "konkurransesklausul" og "kundeklausul" – definisjoner og begrepsbruk mv.

Utredningens forslag til § 17A-1 (2) gir en definisjon av begrepet konkurransesklausul. Slik definisjonen er utformet er det imidlertid ikke treffende å tale om en konkurransesklausul, ettersom klausulen ikke er knyttet opp mot konkurrerende virksomhet (som i utredningens definisjon innledningsvis i punkt 1.4.2). I stedet er uttrykket "virksomhet av en viss art" benyttet i forslaget.

Noe annet er at definisjonen typisk vil kunne omfatte konkurransesklausuler i tradisjonell forstand, jf. avtaleloven § 38 første ledd, men den favner etter sin ordlyd videre og vil eksempelvis omfatte karanteneklausuler som omhandlet i Fornyings- og administrasjonsdepartementets (tidl. Moderniseringsdepartementet) "Retningslinjer for karantene og saksforbud for overgang til ny stilling m.v. utenfor statsforvaltningen" fra 2005. For ordens skyld gjengis standardklausulens første ledd i den sammenheng:

"NN er i seks måneder etter fratreden og uten hensyn til av hvilken grunn arbeidsforholdet avsluttes, uberettiget til å være ansatt i eller yte tjenester til virksomhet utenfor statsforvaltningen som naturlig har eller kan få kontakt med NNs arbeidsoppgaver eller ansvarsområder som embets- eller tjenestemann. Det samme gjelder for virksomhet utenfor statsforvaltningen som av andre

grunner har eller kan få særlige fordeler på grunn av NNs stilling som embets- eller tjenestemann.”

LO er av den oppfatning at også karanteneklausuler som ikke er begrunnet i rent konkurransemessige hensyn, bør omfattes av ny lovregulering på området. Definisjonens innhold bør således videreføres, men da under et mer dekkende navn, for eksempel ”karanteneklausul”.

Det bemerkes videre at også kundeklausuler etter sin definisjon i utredningens forslag til § 17A-1 (3) må karakteriseres som en form for karanteneklausul. Etter LOs oppfatning taler gode grunner for å operere med karanteneklausul som et fellesbegrep, samtidig som klausulens to hovedformer angis nærmere (og avgrenses tydeligere mot hverandre, se nedenfor). Også rekrutteringsforbud i en bestemt periode etter arbeidsforholdets opphør kan anses som en form for karanteneklausul, men LO antar at det muligens er mest hensiktsmessig å regulere slike klausuler særskilt, se punkt 3 nedenfor.

På denne bakgrunn tillater LO seg å fremsette en alternativ skisse til ny § 17A-1 (2) som erstatning for utredningens forslag til § 17A-1 (2) og (3) samt § 17A-4 (2) (tilsvarende endringer må gjøres ellers i forslaget):

”Med karanteneklausul menes enhver avtale mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren som begrenser arbeidstakerens adgang etter arbeidsforholdets opphør til å

a) starte, drive, utføre arbeid for eller ansettes i en virksomhet av en viss [evt. bestemt] art (konkurranseklausul mv.)

b) utføre arbeid for eller ansettes hos arbeidsgiverens nærmere angitte kunder som arbeidstakeren har vært i direkte kontakt med senest ett år før arbeidsforholdets opphør (kundeklausul).”

Det kan reises spørsmål om det andre alternativet i utredningens forslag til § 17A-1 (2) etter sin ordlyd også omfatter konsulentarbeid for ”en arbeidsgiver som driver virksomhet av en viss art”, jf. bruken av uttrykket ”ta ansettelse hos”. Etter LOs syn bør departementet vurdere hvorvidt den foreslåtte reguleringen av karanteneklausuler (herunder vederlagsplikten) også skal omfatte dette alternativet, noe LOs skisseforslag tar høyde for. Det synes heller ikke som at noe annet er tilsiktet i utredningen.

Når det gjelder definisjonen av kundeklausul, må det legges til grunn at alternativet som innebærer forbud mot å ”kontakte” arbeidsgiverens kunder etter arbeidsforholdets opphør, jf. utredningens forslag til § 17A-1 (3), er

begrunnet i konkurransemessige hensyn. Det nevnes i den forbindelse at et generelt konkurranseforbud etter LOs forslag i bokstav a vil kunne ”hindre kontakt med den tidligere arbeidsgiverens kunder med sikte på å få dem til å endre sitt forhold til den tidligere arbeidsgiveren”, jf. utredningens punkt 3.5.1. LO er derfor kommet til at det er mindre heldig at alternativet benyttes i en kundeklausulsammenheng. Det eksisterer dessuten en rekke betenkeligheter ved en slik generell begrensning, jf. utredningens punkt 3.5.1. Alternativet reiser også en rekke håndhevings- og bevismessige spørsmål som bør søkes unngått.

LO stiller seg videre skeptisk til at en arbeidsgiver skal anses for å ha et beskyttelsesverdig behov for et generelt vern mot kontakt når det gjelder fremtidige og potensielle kunder, jf. utredningens forslag til § 17-A-4 (2) annet punktum. Uansett vil en konkurranseklausul i tilstrekkelig grad kunne tilfredsstille arbeidsgiverens behov i så måte og mener forslaget ikke bør videreføres i en kundeklausulsammenheng.

Endelig bør det, av hensyn til klarhet og forutsigbarhet, oppstilles et krav om at det angis konkret av arbeidsgiveren hvilke kunder det er tale om.

Kapitteloverskriften er under enhver omstendighet ikke betegnende for kapittelets innhold.

3.2.2 Adgangen til å avtale karanteneklausuler

LO oppfatter forslaget slik at det bare er karanteneklausuler (konkurranse- og kundeklausuler) som nevnt i definisjonene som gir grunnlag for vederlagsplikt etter forslaget til § 17A-2 (1) jf. § 17A-3. Det reiser seg innledningsvis derfor spørsmål om karanteneklausuler som strekker seg lenger eller omhandler andre situasjoner enn i definisjonene i LOs forslag til § 17A-1 (2) (eller utredningens forslag til definisjoner), skal rettsgyldig kunne avtales. Utredningens forslag til § 17A-1 (5) synes å legge opp til at slike klausulers gyldighet skal, som i dag, vurderes etter de generelle reglene i avtaleloven §§ 36 og 38. Etter LOs syn bør det fastsettes en regel som innebærer at slike avtalebestemmelser ikke er bindende for arbeidstakeren, dvs. at reguleringen i kapittel 17A skal anses som uttømmende.

LO kan ett stykke på vei tiltre forslaget når det gjelder vilkårene for at konkurranse- og kundeklausuler skal kunne gjøres gjeldende, jf. forslaget til

§ 17A-2 og § 17A-4. LO er bl.a. positiv til forslaget om at skriftlighet skal utgjøre et gyldighetskrav mht. karanteneklausuler, jf. tilsvarende krav vedrørende avtaler om prøvetid i arbeidsmiljøloven § 15-6. Enkelte andre sider av forslaget nødvendiggjør likevel noen kommentarer:

Tidsbegrensningen bør settes til seks måneder, og ikke ett år. En karanteneperiode på seks måneder ivaretar etter LOs oppfatning arbeidsgivers vernebehov i tilstrekkelig grad. Dersom karanteneperioden likevel fastsettes til ett år, må oppsigelsestiden inkluderes.

Når det gjelder varslingsplikten etter forslaget til § 17A-2 (5) mener LO at så lenge arbeidsforholdet består skal arbeidstaker til enhver tid kunne be om en fornyet vurdering fra arbeidsgiver, jf. standardreglene som er avtalt mellom NHO og TEKNA punkt III (vedlegg 3 til utredningen).

Hva som skal anses å utgjøre "særlige grunner" i forslaget til § 17A-2 (1) bør konkretiseres i lovteksten og utdypes nærmere i lovforarbeider. Etter LOs syn bør det kun i unntakstilfelle være adgang til å avtale konkurranseklausuler når det gjelder andre stillinger enn de overordnede stillinger i virksomheten. Vårt synspunkt er i samsvar med den uttalte intensjonen om innstramming av adgangen til å avtale konkurranseklausuler i utredningen.

Videre bør det oppstilles krav om at de konkrete omstendigheter som en arbeidsgiver mener utgjør "særlige grunner" i det enkelte tilfelle, bør fremgå uttrykkelig av klausulen og således inkluderes i skriftlighetskravet, se ovenfor. LO er videre av den oppfatning at et tilsvarende krav til "særlige grunner" bør oppstilles også når det gjelder kundeklausuler, jf. utredningen punkt 3.5.2.2. I motsatt tilfelle vil reglene kunne åpne for bruk av kundeklausuler i tilfeller der arbeidstakerens stilling på ingen måte tilsier at slike begrensninger er rimelige eller tilstrekkelig begrunnet i arbeidsgiverens behov. Som utredningen selv har påpekt under punkt 3.5.1 kan kundeklausuler også i enkelte tilfelle fremstå som rene yrkesforbud. Et tilsvarende krav mht. kundeklausuler vil dessuten kunne legge forholdene til rette for en langt enklere, enhetlig og mer brukervennlig regulering av karanteneklausuler, ved at samme regler vil gjelde for både konkurranse- og kundeklausuler (sett i sammenheng med LOs forslag i punkt 3.2.1 ovenfor).

3.2.3 Oppsigelse av karanteneklausuler

LO er negativ til at arbeidsgiver ensidig skal kunne frafalle/si opp en karanteneklausul (herunder sin vederlagsplikt), jf. forslaget til § 17A-3 (3) (som

plasseringsmessig neppe hører hjemme i vederlagsbestemmelsen). Det er urimelig og uforutsigbart at en arbeidstaker som lojalt har innrettet seg etter klausulen (og kanskje tiltrådt en lavere/dårligere lønnet stilling enn han ellers ville gjort), skal kunne miste sin godtgjørelse i tillegg (tremåneders oppsigelsesperiode tatt i betraktning). LO peker også på at karantenetidens begrensede utstrekning (ett år) ikke tilsier at hensynet til arbeidsgiver tillegges avgjørende vekt i denne sammenheng, jf. utredningen punkt 2.7.2.8. LO stiller seg imidlertid noe mer positiv til en ensidig oppsigelsesadgang, dersom den knyttes opp til vederlagsløsning som LO tar til ordet for under punkt 3.2.4.2 nedenfor eller betinges av at oppsigelsen av karanteneklausulen finner sted før en oppsigelse av arbeidsforholdet.

3.2.4 Vederlagsplikt og avkorting, jf. utredningens forslag til § 17A-2 (1), jf. § 17A-4 (1) sammenholdt med § 17A-3

3.2.4.1 Innledning

LO tiltrer utredningens standpunkt om at karanteneklausuler må ledsages av en vederlagsplikt for arbeidsgiver i karanteneperioden. LO stiller seg imidlertid sterkt negativ til at årsaken til arbeidsforholdets opphør (i form av avskjed), jf. utredningens forslag til § 17A-3 (4), skal kunne frita arbeidsgiver for vederlagsplikt. Vederlaget skal avspeile begrensningen som karanteneklausulen innebærer for arbeidstakeren, se nedenfor, og denne begrensningen er i like stor grad til stede, uavhengig av om arbeidstakeren blir oppsagt, sier opp selv eller blir avskjediget. Et annet spørsmål er hvordan mislighold av karanteneklausulen skal sanksjoneres, se punkt 3.2.4.5 nedenfor.

3.2.4.2 Vederlagets størrelse

Det er en rekke kryssende hensyn som gjør seg gjeldende ved den nærmere utformingen av en vederlagsplikt og som i mindre grad er vurdert og problematisert i utredningen, jf. særlig utredningen punkt 2.7.2.3.

Utgangspunktet må være som foreslått i § 17A-2 (1), jf. § 17A-4 (1), nemlig at vedelaget skal stå i forhold til ”den begrensningen som [karantene]klausulen innebærer”. De nærmere reglene om vederlagets størrelse i utredningens forslag til § 17A-3 (1) avspeiler i begrenset utstrekning dette utgangspunktet, og LO savner en noe mer prinsipiell og nyansert drøftelse av forslaget til krav om ”minst 50 % av arbeidstakerens lønn på fratredelsestidspunktet”. Er intensjonen at arbeidstakeren og arbeidsgiveren i hvert enkelt tilfelle skal bli enig om hvor stor begrensningen (utover 50 %) innebærer i kroner og øre? Og hva hvis

arbeidsgiveren ikke er enig med arbeidstakeren om at begrensningen er så omfattende at eksempelvis 75 % av lønn utgjør et rimelig vederlag; kan arbeidsgiveren da rettmessig legge til grunn 50 %? Eller skal arbeidstakeren i motsatt fall kunne bringe spørsmålet inn for domstolene?

Etter LOs syn taler konflikt- og prosessavvergende hensyn med tyngde for at det bør innføres standardiserte regler for fastsettelsen av vederlagets størrelse i ulike sammenhenger. En slik regulering av vederlagsspørsmålet gir likevel også opphav til komplekse vurderingstemaer, men LO antar at enkelte nyanseringer vil kunne bidra til en mer balansert løsning og gi mindre urimelige utslag enn det utredningens forslag til § 17A-3 (1) legger opp til.

Det går etter LOs oppfatning et grunnleggende skille mellom klausuler som forbyr arbeidstakeren å starte opp og drive virksomheter av en viss art (typisk virksomheter i konkurranse med arbeidsgiveren) på den ene siden og arbeidstakers involvering (typisk gjennom ansettelse) i eksisterende virksomheter (enten det er tale om konkurrenter eller kunder) på den andre siden. Ønsker arbeidsgiveren vern mot førstnevnte, kan imidlertid begrensningen prissettes, slik at vederlaget utgjør for eksempel 25 % av lønnen. Et slikt vederlag utgjør altså prisen på et oppstartsforbud, mens ytterligere begrensninger må det svares vederlag for i tillegg, se nedenfor.

Når det gjelder klausuler som begrenser arbeid for eller ansettelse i en virksomhet av en viss art eller hos kunder, er det på det rene at begrensningen kan ha ingen eller liten betydning for arbeidstakeren (han har kanskje planer om å seile jorden rundt ett års tid uansett) eller den kan i realiteten virke som et rent yrkesforbud. I sistnevnte tilfelle vil 50 % av lønnen på langt nær fremstå som en rimelig løsning.

På en slik bakgrunn er det vanskelig å fastsette en generell vederlagsregel. Ut fra den foreslåtte innstrammingen av adgangen til å avtale karanteneklausuler, mener imidlertid LO at karanteneklausuler heretter vil innebære et yrkesforbud i de fleste tilfeller. Det er således, og ut fra retts tekniske hensyn (se punkt 3.2.4.3 og 3.2.4.4 nedenfor), mest nærliggende å falle ned på en vederlagsplikt som tilsvarer 100 % av lønnen.

Subsidiært og under forutsetning av at vederlaget betales månedlig i karanteneperioden, kan det tas utgangspunkt i en 50 %-regel også i disse tilfellene (kombineres den med et oppstartsforbud vil det totale vederlaget bli 75 %). Forutsetningen er da at vederlaget økes til 100 % i de tilfeller der arbeidstakeren kan sannsynliggjøre at klausulen faktisk virker yrkeshemmende.

Slik sannsynliggjøring vil kunne finne sted ved at arbeidstakeren forelegger arbeidsgiveren et bindende tilsetningstilbud. Ved arbeidstakerens egenoppsigelse (som etter forslaget vil medføre at karanteneklausuler kommer lovlig til anvendelse) har normalt arbeidstakeren et annet konkret tilbud for hånden.

Dersom arbeidsgiveren påberoper klausulen i forhold til det aktuelle stillingstilbudet, kan standardklausulens løsning i fjerde ledd med retningslinjer, jf. punkt 3.2.1 ovenfor, legges tilsvarende til grunn:

"Der tiltredelse i ny stilling må utsettes eller blir forhindret på grunn av karantene, har NN krav på godtgjørelse i henhold til de retningslinjer for karantene og saksforbud som til enhver tid gjelder."

Retningslinjene lyder i denne sammenheng som følger:

"Godtgjørelsen skal svare til den nettolønningen vedkommende hadde ved fratreden tillagt feriepengene for perioden. Med nettolønn menes lønn fratrasket pensjonsinnskudd."

Dersom arbeidsgiveren ikke påberoper klausulen i forhold til det aktuelle stillingstilbudet, kan det fastsettes at vederlagsplikten (50 % av lønnen) opphører i denne sammenheng på samme måte som etter forslaget til § 17A-3 (3) (tre-månedersperioden).

LO tror at en slik løsning i større grad enn utredningens forslag legger opp til, vil bidra til at en arbeidsgiver ikke utformer videre karanteneklausuler enn det er behovsmessig grunnlag for, samtidig som løsningen innebærer at klausulen kun blir påberopt i de tilfeller der det foreligger et tilstrekkelig konkret behov. Løsningen medfører også at avkortingsspørsmål ikke oppstår i praksis, se punkt 3.2.4.3 nedenfor.

3.2.4.3 Fradrag for nye arbeidsinntekter – avkorting

Når det gjelder forslaget til § 17A-3 (2) om fradrag i vederlaget for nye arbeidsinntekter, ser LO ingen grunn til at en slik avkorting skal finne sted for vederlag for et oppstartsforbud, se punkt 3.2.4.2 ovenfor. Slikt vederlag er ingen kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt.

Den praktiske gjennomføringen av avkortingsordninger byr erfaringsmessig på utfordringer i privat sektor. LO under enhver omstendighet negative til

forslaget i denne sammenheng. Dersom vederlagsløsningen for de øvrige karanteneklausuler som er skissert under punkt 3.2.4.2 ovenfor følges opp av departementet, vil imidlertid avkortingsspørsmål ikke oppstå i samme grad i praksis.

3.2.4.4 Forholdet til ytelser etter folketrygdloven

Det er uttalt i utredningen at vederlaget ikke skal anses som lønn, jf. avslutningsvis i punkt 2.7.2.1. Vederlagets forhold til en arbeidssøkers rett til dagpenger er, så langt LO kan se, ikke behandlet nærmere i utredningen, herunder spørsmål om samordning mv. Dersom samordning er aktuelt i noen utstrekning, reiser LO spørsmål om det er rimelig at det offentlige skal bære kostnaden ved at en arbeidstaker ikke får arbeid som følge av en kontraktsforpliktelse som en tidligere arbeidsgiver har pålagt den arbeidssøkende. I stedet fremstår det som mer rimelig at kostnaden bæres av den tidligere arbeidsgiveren.

Slike spørsmål reiser seg derimot ikke i samme utstrekning dersom vederlaget størrelse fastsettes til 100 % av lønnen i de tilfeller der karanteneklausulen faktisk virker yrkesbegrensende, se punkt 3.2.4.2 ovenfor.

3.2.4.5 Arbeidstakers mislighold av karanteneklausuler

LO kan ikke se at lovforslaget inneholder noen regulering mht. virkningene av arbeidstakers mislighold av en karanteneklausul. LO kan bare se at spørsmålet er kort berørt i utredningens punkt 2.7.2.3 hvorfra følgende avsnitt hitsettes:

"Hvis en konkurranseklausul misligholdes, er spørsmålet om den tidligere arbeidsgiveren vil kunne slutte å betale kompensasjon og samtidig fastholde klausulen. Dersom en konkurranseklausul ikke kan fastholdes i en slik situasjon, vil det innebære at den tidligere arbeidstakeren kan oppnå urettmessige fordeler gjennom å misligholde konkurranseklausulen."

Slik forslaget er utformet, vil arbeidstakeren fortsatt ha krav på vederlag ved mislighold av en karanteneklausul (med mindre oppsigelsesmuligheten i utredningens forslag til § 17A-3 (3) benyttes). Ved vesentlig mislighold vil alminnelige kontraktsregler muligens kunne gi grunnlag for heving av vederlagsforpliktelsen.

Når karanteneklausuler først foreslås regulert i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven, er det etter LOs syn nærliggende at også arbeidstakerens

mislighold av klausulene utredes og eventuelt reguleres nærmere, herunder forholdet til arbeidsgivers vederlagsplikt samt spørsmål om arbeidstakers erstatningsplikt og fastsettelse av konvensjonalbøter.

3.3. Ikke-rekrutteringsklausuler, jf. forslaget til §§ 17A-5 og 17A-6

Som nevnt innledningsvis stiller LO seg i utgangspunktet positiv til at en nærmere lovregulering av hvilke begrensninger i en arbeidstakers handlefrihet etter arbeidsforholdets opphør som kan avtales (og på hvilke vilkår). Forslaget til regulering av såkalte ikke-rekrutteringsklausuler i både utredningens forslag til §§ 17A-5 og 17A-6 kommer imidlertid etter sin ordlyd også til anvendelse mens arbeidsforholdet består, i kontrast til utredningens angitte tema avslutningsvis under utredningens punkt 1.3:

”Temaet for denne utredningen kan dermed også angis slik: i hvilken utstrekning kan det avtales en videreføring etter ansettelsesforholdets avslutning av begrensninger som gjelder under ansettelsesforholdet?”

Videre er LO av den oppfatning at avtaler mellom virksomheter (som for øvrig reiser konkurransemessige spørsmål), jf. forslaget til § 17A-5, ikke bør reguleres i arbeidsmiljøloven.

I motsetning til forslaget om regulering av karanteneklausuler, inneholder ikke forslaget om ikke-rekrutteringsklausuler noen definisjon av begrepet ”ikke-rekrutteringsklausul”. LO mener dette er uheldig og tillater seg i den anledning å skissere en mulig definisjon av begrepet:

”Med ikke-rekrutteringsklausul menes enhver avtale mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren som begrenser arbeidstakerens adgang etter arbeidsforholdets opphør til å rekruttere andre ansatte hos arbeidsgiver[eller ansatte hos andre og nærmere angitte arbeidsgivere].”

Definisjonen tar høyde for en arbeidsgivers eventuelle forpliktelser overfor andre virksomheter, jf. utredningens forslag til § 17A-5, samtidig som LO stiller seg noe spørrende til den praktiske betydningen og gyldigheten av avtaler mellom virksomheter som innebærer gjensidige ikke-rekrutteringsforbud for tidligere ansatte i virksomhetene. Hva som ligger i ordet ”rekruttere” bør muligens også defineres nærmere i lovteksten, i det minste må innholdet presiseres og avgrenses nærmere i lovforarbeidene.

Forslaget reiser for øvrig en rekke andre realitetsmessige og lovtekniske uavklarte spørsmål. LO anmoder på denne bakgrunn departementet om å utrede de ulike sidene av en lovregulering i denne sammenheng nærmere i den forestående proposisjonen. LO har likevel merket seg at det under tvil ikke foreslås innført noen vederlagsplikt for arbeidsgiver når det gjelder ikke-rekrutteringsklausuler. En slik løsning skaper ubalanse i kontraktsforholdet, ved at arbeidstakeren aksepterer en begrensning i sin handlefrihet (som ikke følger av arbeidsavtalen) uten noen form for motytelse. LO er av den klare oppfatning av at det må innføres en korresponderende vederlagsplikt også i slike tilfelle.

3.4. Overgangsregler, jf. forslaget til § 17A-7

LO imøteser en ikrafttreden av de nye reglene så snart som mulig og tiltrer ellers alternativet som innebærer at reglene trer i kraft fra 1. januar 2011 for avtaler inngått før 1. januar 2010.

4. Midlertidig ansettelse

4.1. 4 års regelen ved midlertidig ansettelse

LO gir i utgangspunktet sin tilslutning til departementets forslag. Når det gjelder midlertidig tilsetting med hjemmel i § 14-9 (3) mener LO at tariffpartene må kunne avtale at 4 års regelen skal komme til anvendelse.

Midlertidig tilsetting med hjemmel i annen lovgivning bør gjennomgås med tanke på å vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig og rimelig at det innføres en tilsvarende 4 års regel.

4.2 Frist for å kreve å stå i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse

LO gir sin tilslutning til departementets forslag.

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

LO støtter departementets forslag.

6. Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1

LO deler departementets oppfatning om at dagens regel også omfatter utvelgelsen av hvilke arbeidstakere som vurderes sagt opp.

Datatilsynets uttalelse i brev av 06.07.05 er etter LOs erfaring i praksis til hinder for at tillitsvalgte får nødvendig informasjon, slik at det blir en reell drøftelse av utvelgelse. Det er helt urealistisk å skulle innhente samtykke fra alle aktuelle personer som skal inngå i sammenligningsgrunnlaget. LO ber derfor om at det presiseres i lovbestemmelsen at drøftingsplikten også omfatter utvelgelsen i slike situasjoner.

7. Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn

LO er enig med departementet i at det bør innføres en særskilt trekkhjemmel for arbeidsgivers eventuelle egenandel i tjenstepensjonsordninger hjemlet i foretakspensjons- eller innskuddspensjonsloven, uavhengig av hvilke institusjoner som forvalter pensjonsordningene.

LO er derimot ikke enig i at begrensningsreglen i aml. § 14-15 tredje ledd bør gjøres generell for all trekk i lønn og feriepengene.

I dag er det som kjent bare trekk etter annet ledd bokstav e) og f) som skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand. Lønnstrekk for pensjonsinnskudd, fagforeningskontingent, avgift til kollektiv forsikring, avgift til opplysnings- og utviklingsfond, lovhemlede trekk m.v. er i dag ikke omfattet av tilsvarende skjønnsmessig adgang for arbeidsgiver til å unnlate trekk av hensyn til arbeidstakers og hans families økonomi. Når det gjelder lovbestemte trekk har imidlertid dekningsloven § 2-7 allerede i dag begrensninger som hindrer at tvangsmyndighetene pålegger lønnstrekk som overstiger det arbeidstaker og hans familie trenger til livsopphold. Kontingenttrekk gjelder relativt begrensede beløp og den som omfattes at slike trekkordninger kan melde seg ut av vedkommende fagforening hvis han ikke ønsker å betale kontingenten. LO er på denne bakgrunn uenig i at arbeidsgiver på et skjønnsmessig grunnlag eller ut fra styringsrett skal kunne la være å foreta lovpålagte trekk eller trekk iht. tariffavtalen.

Betaling av pensjonspremien er normalt et vilkår for å være omfattet av pensjonsordningen. Man må ikke komme opp i en situasjon der unnlatelse av å trekke egenandelen medfører at arbeidstakers pensjonsrettigheter berøres. Departementet begrunner sine endringsforslag med forpliktelser etter den europeiske sosialpakt. LO oppfatter kritikken mot Norge i Europarådets komité slik at den særlig retter seg mot den frie adgangen til private avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som hjemmel for lønnstrekk, jf aml § 14-15 annet ledd bokstav c). LO støtter derfor at begrensingsregelen i tredje ledd også omfatter forhåndsavtaler om trekk.

LO har sett flere eksempler på at dagens vide adgang til å avtale lønnstrekk misbrukes. Dette gjelder spesielt i forhold til utenlandske arbeidstakere, der arbeidsgiver gjennom avtaler om såkalte "nettolønnsordninger" betinger seg rett til å trekke inn store beløp for utleie av bolig, og også for tjenester som hjelp med språk, bestilling av hjemreiser, angivelig service i forbindelse med skatt, arbeidstillatelse, osv. Ofte er dette service som naturlig hører til arbeidsgiverfunksjonen eller som arbeidstakerne kan få gratis fra offentlige kontorer. LO ber derfor departementet om å vurdere om adgangen til å forhåndsavtale lønnstrekk i seg selv bør begrenses ut fra det aktuelle trekkets karakter og omfang (uavhengig av tredje ledd), eventuelt fjernes helt der hensynet til den svake part tilsier det.

8. Prioritet mellom fortrinnsrettreglene

LO ser at det kan være hensiktsmessig å avklare prioritetsrekkefølgen for de ulike fortrinnsrettsreglene og støtter departementets forslag.

9. HMS

9.1. Alenearbeid

Mellom fem og seks prosent av arbeidstakerne utsettes for vold eller trusler minst én gang i måneden. Dobbelt så mange kvinner som menn rapporterer at de blir utsatt for vold og trusler, sannsynligvis fordi flere kvinner arbeider hvor dette forekommer.

Alenearbeid medfører helse og sikkerhetsrisiko for arbeidstakere i store deler av arbeidslivet. Særlig gjelder det risiko for å bli utsatt for vold og trusler fra kunder, klienter, pasienter og elever. Ofte er det også risiko for muskel og skjelettlidelser som følge av tunge løft eller ensidig gjentakende arbeid. Risikoen ved alenearbeid er ikke bare aktuelt for helse og sosialsektoren, men

for de fleste sektorer som transportsektoren, innen renhold, prosessindustrien osv.

Etter arbeidsmiljøloven har alle krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø uten fare for fysiske eller psykiske belastninger. Etter LOs vurdering synliggjøres det ikke nok i loven hva som kreves av tiltak når risikofaktorene i arbeidsmiljøet er så alvorlige at de utgjør fare for liv og/eller helse. Det er derfor viktig å tydeliggjøre at blant annet fysiske tiltak og/eller arbeidsorganisatoriske tiltak som flere på jobb kan være nødvendig for å redusere slik risiko.

Arbeidsmiljøforbedringer skal ikke erstattes med passiv teknologisk overvåking.

LO støtter departementets forslag til forbedring av § 4-3 som innebærer en synliggjøring og presisering av det som allerede ligger som en del av arbeidsgivers plikt knyttet til systematisk HMS-arbeid. LO vil i denne sammenheng også vise til uttalelser i forarbeidene til arbeidsmiljøloven, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 100, der det fremheves at *"....både det generelle kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø og det særskilte kravet om at arbeidstakerne skal beskyttes mot vold osv. i konkrete tilfeller vil kunne innebære at alenearbeid ikke vil være tillatt. Dette vil være tilfellet dersom arbeidsmiljøbelastningen faktisk er uakseptabel, og det ikke kan "repareres" med andre tiltak enn bemanning"*.

LO foreslår følgende mindre endringer i lovteksten:

I første linje erstattes *"må"* med *"likevel"* for å tydeliggjøre sammenhengen mellom den tilføyelse departementet foreslår og første punktum i § 4-3 (2). Det er dessuten svært få arbeidsoperasjoner som må utføres alene.

LO mener også at det bør fremkomme at forebygging av risiko ved alenearbeid er viktig.

Fordi arbeidslivet er mangfoldig, blant annet med mange små virksomheter, må et regelverk om alenearbeid utformes slik at det er enkelt å forstå og praktisere for virksomhetene. For å sikre dette er det viktig å utarbeide egen forskrift til aml § 4-3. Forskriften må ta utgangspunkt i hele paragrafen, ikke bare alenearbeid og ikke bare risikoen for vold og trusler om vold.

I forskriften må det bl.a fremkomme hvilke krav som stilles til arbeidsgiver i forhold til å forebygge og redusere risiko ved alenearbeid. Organisering av

arbeidet, slik som arbeidstid, arbeidsmengde og bemanning samt fysiske og andre tiltak er sentrale.

LO foreslår etter dette følgende:

1) Lovtekst i § 4-3 2 ledd:

Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Dersom arbeidet *likevel* utføres alene, skal det vurderes om det er særlig risiko knyttet til dette, jf § 3-1 annet ledd bokstav c. Tiltak som er nødvendig for å *forebygge* og redusere eventuell risiko ved alenearbeid, skal iverksettes slik at lovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas

2) Forskrift til § 4-3, som omtalt ovenfor, og ber departementet følge opp dette.

9.2. Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid

LO støtter departementets forslag til presisering i § 4-1 (2).

10. Noen øvrige presiseringer

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

LO mener terskelen for når arbeidsgiver skal kunne gjøre slike avtaler gjeldende ikke bør senkes og ønsker derfor å beholde dagens ordlyd. Det bør klargjøres i forarbeidene at slike avtaler må inngås som tariffavtaler.

10.2. Unntak fra behandling i forliksrådet

LO støtter departementets syn om å presisere at mekling i forliksråd heller ikke finner sted for krav som nevnt i § 17-1 annet ledd.

10.3. Rett til fri ved religiøse høytider

LO har ingen merknader til departementets forslag.

10.4. Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

LO er opptatt av at loven skal slå fast en rett for arbeidstakerne til å gå på kurs i regi av arbeidstakerorganisasjonene. Dette er viktig fordi verneombudene og

medlemmene av arbeidsmiljøutvalget ellers kan komme i en situasjon der arbeidsgiver pålegger arbeidstaker å gå på kurs i regi av useriøse aktører. En rett innebærer ikke en plikt, og det er fullt mulig for arbeidsgiver og arbeidstaker å bli enige om å ta slik opplæring i regi av andre institusjoner/organisasjoner eller ha egne bransjerettede kurs.

Etter LOs syn bør bestemmelsen i 77-loven (§ 29 nr 2 annet ledd) tas inn i § 6-5.

11. Arbeidstilsynets vedtakskompetanse – arbeidsmiljøloven kapittel 9

LO deler departementets syn at det er nødvendig med en effektiv sanksjonering ved brudd på aml kapittel 9. LO støtter derfor forslaget om at Arbeidstilsynet gis myndighet til å gi pålegg og treffe de enkeltvedtak som er nødvendig for å sikre gjennomføringen av bestemmelsene. Tilsvarende vedtakskompetanse bør gis til Petroleumstilsynet.

12. Overtredelsesgebyr

Etter LOs syn er eksisterende reaksjonsmidler fra myndighetene ikke alltid tilstrekkelige og spesielt gjelder dette for den mindre seriøse del av virksomhetene. Tilsynsmyndighetene har i dag mulighet til å inngi politianmeldelse, men det er LOs erfaring at slike anmeldelser ofte henlegges på grunn av kapasitetshensyn. Det er en unødvendig dobbeltbehandling at Arbeidstilsynet, som har vært på arbeidsplassen og som har utredet saken, ikke har mulighet til å ilegge overtredelsesgebyr, men må overlevere saken til politiet for endelig avgjørelse. LO støtter derfor at det innføres hjemmel for overtredelsesgebyr i Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets lovverk.

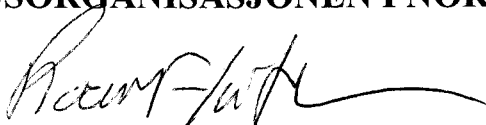
III.

I 1977-loven var døgn- og ukeskillet definert. Dersom døgnskillet eller ukeskillet skulle settes til noe annet tidspunkt enn hhv midnatt/kl 00.00 natt til mandag, måtte dette avtales. Slik hadde arbeidstakerne innflytelse på forlegningen av døgn- og ukehvilen. I 2005-loven er dette endret, med den utilsiktede konsekvens at loven iht. Arbeidstilsynets tolkning ikke er til hinder

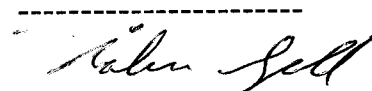
for at arbeidsgiver i kraft av styringsretten ved utarbeiding av arbeidsplaner iht § 10-3, fastsetter ukeskillet slik at arbeidstakere pålegges å arbeide langt ut på lørdagen i de helgene arbeidstakeren skal ha fri i søndagsdøgnet, jf aml § 10-8 (2) og (4). Tidligere hadde arbeidstaker fri fra lørdag kl 12.00 ved helgefri (søndag kl 00.00 minus 36 timer ukehvile = lørdag kl 12.00), mens hun eller han nå kan pålegges å arbeide til søndagsdøgnet startet kl 18.00. Det er reist spørsmål om arbeidstakere i døgnkontinuerlig skift kan få enda dårligere kvalitet på sin helgefri, idet arbeid fram til kl 22.00 på lørdag ikke anses som søndagsarbeid ved døgnkontinuerlig skift.

LO ber om at døgn-/ukeskillet gjeninnføres.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE



Roar Flåthen



Håkon Angell