

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Oslo, 30. januar 2009

Vår ref.#198089/1

Deres ref. 200804809/RYA

Høring - endringer i arbeidsmiljøloven

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon viser til høringsnotatets punkt 4 – 12.

NITO støtter departementets vurderinger og forslag til endringer i arbeidsmiljølovens

- § 14-9 – Midlertidig ansettelse. Presisering at arbeidstakere som er ansatt etter første ledd bokstav a og b skal anses fast etter fire sammenhengende år.
- § 15-11 (3) og 17-4 (5) – Søksmålsfrist ved tvist om midlertidig ansettelse regnes 8 uker fra fratreden.
- § 15-11 (2) – Retten til å stå i stilling ved hel eller delvis nedleggelse av virksomhet presiseres i loven.
- § 4-3 – Plikt for arbeidsgiver til å vurdere særlig risiko knyttet til alenearbeid, samt til å iverksette nødvendige tiltak.
- § 4-1 – Bruk av prestasjonslønn kan bare anvendes dersom arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger.
- § 10-12 (5) – Endring av ordlyden slik at den samsvarer med de krav som stilles i enkeltbestemmelsene.
- § 17-1 (3) – Unntak fra behandling i forliksrådet. Krav/tvister om lønn og feriepengesom henger sammen med oppsigelsestvisten, må ikke først til forliksrådet.
- § 12-15 – Rett til fri ved religiøse høytider. Det innføres en henvisningsbestemmelse til lov om trdomssamfunn og ymist anna.
- § 18-16 (1) – Arbeidstilsynets gis vedtakskompetanse også overfor brudd på aml kap 9 (om kontrolltiltak i virksomheten).

NITO har noen kommentarer til følgende punkter i høringsnotatet:

6. Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1

NITO ser det som en absolutt nødvendighet at arbeidstakeren gis innsyn i de kriterier og den vurdering som ligger bak arbeidsgivers utvelgelse ved nedbemanningsoppsigelser. Denne retten for arbeidstakerne bør etter NITOs vurdering fremgå direkte av lovbestemmelsen. Dette vil gi arbeidsgiver en direkte oppfordring til å legge fram relevante opplysninger og arbeidstaker en klar påminnelse av hva et slikt drøftingsmøte også skal omfatte. Skal drøftingsmøte fungere etter sin intensjon må all relevant informasjon gis arbeidstakeren i god tid før møtet. Denne plikten bør også fremgå av bestemmelsen.

NITO ser av Datatilsynets brev av 6. juli 2005 at tilsynet legger til grunn at ikke-sensitive opplysninger kan utleveres i et drøftelsesmøte i medhold av personopplysningsloven § 8 litra f. Når det gjelder sensitive opplysninger som sosiale forhold, kreves samtykke fra den opplysningen gjelder. NITO mener at denne grensedragningen er fornuftig. Dersom en ansatt skjermes i en oppsigelsesprosess grunnet sterke sosiale forhold, bør en utlevering av konkret informasjon om disse forholdene baseres på samtykke fra den det gjelder. Dette gjelder spesielt situasjoner der arbeidsgiver og tillitsvalgte i forkant av en nedbemanningsprosess har forhandlet frem kriterier for utvelgelse og blitt enige om anvendelsen av kriteriene kompetanse og sosiale forhold.

På bakgrunn av ovenstående mener NITO at aml § 15-1 må endres slik at det fremgår at drøftingsplikten også gjelder utvelgelsen, samt at arbeidsgiver plikter å gi all relevant informasjon som ikke er særlig sensitiv til arbeidstakeren og dennes tillitsvalgte.

7. Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn.

NITO støtter forslagene til endringer i § 14-15. Vi benytter imidlertid anledningen til å peke på en ukultur som gjelder skriftlige avtaler om trekk i lønn. Svært ofte ser vi at det i arbeidsavtalen er en generell klausul om arbeidsgivers rett til trekk i lønn ved fremtidige feilutbetalinger. Denne benyttes så av arbeidsgiver som hjemmel når en konkret situasjon oppstår, hvor det er tvist om arbeidstakeren har fått for mye utbetalt og hvor det er en tvist om arbeidsgiver har en rett til tilbakekreving (*condictio indebeti* – tilfellene).

NITO mener at det er praktisk at man kan inngå avtale om trekk i lønn. Det må imidlertid fremgå av aml § 14-15 at avtalen – for å være et gyldig trekkgrunnlag – må inngås etter at den konkrete situasjonen som gir arbeidsgiver et tilbakesøkningskrav har skjedd.

8. Prioritet mellom fortrinnsrettsreglene

NITO ser at departementet foreslår at ansatte som utøver reservasjonsrett etter aml § 16-3 skal gis den dårligste prioriteringen blant de fortrinnsberettigede. Dette er begrunnet med at disse *"faktisk sitter i ny jobb på samme vilkår hos erverver"* (pkt 8.2, annet avsnitt). Dette må bero på en misforståelse. En arbeidstaker som påberoper seg § 16-3 har jo reservert seg mot å ta ansettelse hos erverver.

Det vil etter NITOs syn kunne være saklig å vektlegge at arbeidstakeren hadde mulighet til jobb hos erververen. Men hva hvis årsaken til at vedkommende har reservert seg er at virksomheten overdras til utlandet? Etter NITOs vurdering bør en slik situasjon likestilles med oppsigelse grunnet virksomhetens forhold.

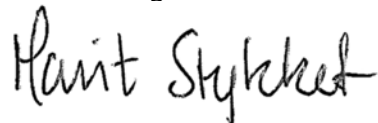
NITO ber departementet på bakgrunn av ovenstående om å foreta en ny vurdering av prioritetsrekkefølgen.

12. Overtredelsesgebyr

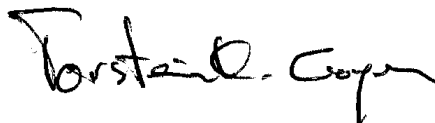
NITO mener reaksjonsmidlene som Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har til rådighet bør være av en slik karakter at de på best mulig måte er egnede reaksjoner mot de lovbrudd tilsynsetatene står overfor.

NITO er enig i at overtredelsesgebyr vil fylle et hull i dagens reaksjonskjede. Det er viktig at man har egnede reaksjonsmidler overfor blant annet brudd på arbeidstidsreglene. NITO støtter derfor at det innføres en hjemmel for overtredelsesgebyr i Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets lovverk.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket
President



Torstein K. Goyer
Gruppeleder