

Oslo, 13. februar 2009

r:\saker\2006\004800+s-004812\33474.doc

Endringer i arbeidsmiljøloven – departementets ref. 200804809**1. Innledning**

Det vises til høringsbrev av 30. oktober 2008. OBOS sto ikke på høringslisten og har derfor først på et sent tidspunkt blitt oppmerksom på forslagene til lovendring. Som en forholdsvis stor arbeidsgiver – OBOS med datterselskaper sysselsetter rundt 800 mennesker i Norge – ønsker vi like fullt å benytte anledningen til å uttrykke våre synspunkter til forslagene om endringer i arbeidsmiljøloven.

Departementets forslag til lovendringer er ganske omfattende. I flere delspørsmål har vi ingen sterke synspunkter. Vi vil i denne uttalelse konsentrere oss om fire saker:

- Rett til å stå i stilling ved nedleggelse
- Konkurransesklausuler
- Utvidet aldersgrense
- Innføring av overtredelsesgebyr

I forhold til de andre spørsmål forbeholder vi oss å komme tilbake til disse på et senere tidspunkt.

2. Rett til å stå i stilling ved nedleggelse av virksomhet

Departementet foreslår en endring av arbeidsmiljøloven § 15-11 som uttrykkelig fastslår at arbeidstaker skal ha rett til å stå i stilling også ved nedleggelse av virksomhet.

OBOS vil sterkt advare mot en slik lovendring. Lovforslaget vil vanskeliggjøre smertelige men noen ganger helt nødvendige omstillinger for bedrifter som er i økonomiske vanskeligheter og som derfor er nødt til å legge ned deler av sin virksomhet. Lovforslaget har potensiale til å påføre disse bedriftene ytterligere problemer som i verste fall kan lede til at hele virksomheten går over ende.

Konsekvensen av lovendringen vil være at bedriftene blir nødt til å velge mellom enten å opprettholde avdelinger eller produksjonsheter som klart ikke er bedriftsøkonomisk levedyktige eller å gi ansatte lønn uten arbeidsplikt - kanskje i flere år - i påvente av rettskraftig dom. Det første vil nærmest være en oppfordring til å drive for kreditors regning, det andre vil være en veritabel økonomisk møllestein rundt halsen på en forutsetningsvis allerede hardt presset bedrift.

Vi deler ikke departementets oppfatning av at lovforslaget kun representerer en klargjøring av dagens rettstilstand og at lovendringen "*ikke skal influere på gjeldende rett mht. hvorvidt det skal avsies fratredelseskjennelse i nedleggelsestilfellene*".

Det må anses åpenbart at når man uttrykkelig fastsetter i loven at retten til å stå i stilling også gjelder ved nedleggelse, vil dette få betydning for rettens forståelse av arbeidsmiljølovens § 15-11. Det er åpenbart at domstolene vil oppfatte dette som et signal om arbeidstaker skal ha rett til å stå i stilling også ved nedleggelse i større utstrekning enn etter dagens praksis.

OBOS er ikke enig i at rettstilstanden i dag er å anse som uklar, tvert imot er det vår oppfatning at arbeidslivets parter har en rimelig grei forståelse av lovens rammer. Det vil for øvrig alltid være slik at individuelle saker må vurderes hver for seg og slik vil det fortsatt være, selv med den lovendring departementet foreslår.

3. Konkurrans- og kundeklausuler

OBOS går imot Hjort-utredningens forslag om innskrenkninger i retten til å avtale at arbeidstaker skal være undergitt begrensninger med tanke på å engasjere seg i konkurrerende virksomhet eller å akkvirere arbeidsgivers kunder.

Det anføres i denne anledning at konkurranse- og kundeklausuler, slik vi erfarer det, forholdsvis sjelden brukes, og i praksis aldri når det gjelder "vanlige" arbeidstakere. En vanlig eiendomsmegler eller eiendomsforvalter i OBOS vil gjennomgående alltid stå fritt til å slutte og ta jobb hos konkurrenten hvis de måtte ønske det. Tilsvarende når vi ansetter fra konkurrerende virksomhet har vi sjelden opplevd dette som noen problem. Hjort-utredningen pkt. 2.2.1. om utbredelsen av konkurranseklausuler framstår som svak når det her søkes dokumentert at dette skal være et utbredt fenomen i arbeidslivet. Man støtter seg her tilsynelatende i stor grad på generelle og nærmest litt luftige uttalelser fra arbeidstakerorganisasjonene. De undersøkelsene som faktisk sier noe konkret og målbart om fenomenet taler i motsatt retning, jf. Tekna-undersøkelsen som viste at 2 % av medlemmene var underlagt konkurranseklausuler.

Vår alminnelige erfaring er i samsvar med dette, at konkurranseklausuler ikke oppleves som noe problem i vanlige arbeidsgiver-arbeidstakerforhold.

Vi har imidlertid erfart at det i visse tilfeller er av helt avgjørende betydning å kunne avtale konkurranse- og kundeklausuler og det er i de tilfeller hvor vi kjøper opp virksomhet. I dagens kunnskapssamfunn er verdien av det en kjøper i disse tilfeller som regel synonymt med kompetansen hos ledende ansatte og nøkkelmedarbeidere, samt den kundeporteføljen de har opparbeidet seg. Kjøper man en teknisk konsulentbedrift eller et eiendomsmeglerkontor er som regel de materielle verdiene helt ubetydelige.

Det er de immaterielle verdiene man betaler for, og det er følgelig et helt legitimt behov for å beskytte denne investeringen gjennom å avtale konkurranse- og kundeklausuler for ledende ansatte og andre nøkkelmedarbeidere. Det bemerkes at dette gjennomgående er mennesker som kjenner sin egen verdi og hvor dette spørsmålet som regel vil inngå som et sentralt element i forhandlingene om kjøp av virksomheten.

Dersom disse ledende ansatte eller personer med nøkkelkompetanse skulle kunne fri seg fra sine forpliktelser innen de frister som angis i Hjort-utredningens lovforslag vil det kunne gi sterkt urimelige resultater. Både for den bedrift som ønsker å kjøpe en annen virksomhet og som risikerer å ende med "katta i sekken" gjennom å betale en betydelig kjøpesum for noe som viser seg å være et tomt skall når nøkkelkompetansen forsvinner og tar kundene med seg, men også for typiske gründere som etter å ha bygd opp en virksomhet ønsker å selge denne til en større aktør som kan utvikle den videre.

Det er en stor svakhet ved Hjort-utredningen at den over hodet ikke går inn på denne problemstillingen, men i sin helhet synes å ta utgangspunkt i konvensjonelle arbeidstaker – arbeidsgiverrelasjoner, hvor dette etter vår vurdering er et marginalt fenomen.

Det anføres også at Hjort-utredningens forslag om at lovens krav om *særlige grunner* for å inngå avtale om konkurranseklausul er sterkt skjønnsmessig og må forventes å virke prosessdrivende.

I forhold til vanlige arbeidstakere må någjeldende avtalelovs § 38 anses som tilstrekkelig vern mot urimelige konkurranseklausuler. I forhold til andre tilfeller, typisk ved kjøp av virksomhet, må det sies å foreligge et saklig og rimelig behov for å avtale konkurranse- og kundeklausuler. Da man her står overfor en rekke ulikeartede typetilfeller, og der partene regelmessig vil ha en annen grad av jevnbyrdighet enn det man vanligvis tenker på i arbeidstaker - arbeidsgiverforhold anses det verken ønskelig eller praktisk mulig å lovregulere dette.

OBOS anbefaler følgelig at dagens rettstilstand ikke endres

4. Utvidet aldersgrense

OBOS er skeptisk til å endre dagens regler om 70 år som lovfestet aldersgrense og adgangen til med bindende virkning for begge parter å avtale lavere pensjonsalder, i praksis 67 år.

OBOS ser det samfunnsmessige behov for i framtiden å utnytte en større del av arbeidsstyrken. Vi ser også at det i en del tilfeller vil være ønskelig for arbeidsgiver å kunne beholde nøkkelmedarbeidere utover normal pensjonsalder.

Spørsmålet reiser imidlertid en rekke kompliserte problemstillinger, ikke minst i tilknytning til pensjonsreglene som forutsetter en grundigere utredning og vurdering enn det departementet til nå har gjennomført.

OBOS er derfor på det nåværende tidspunkt imot å endre dagens lovfestede aldersgrense og adgangen til å avtale lavere pensjonsalder.

5. Overtredelsesgebyr

I departementets høringsnotat drøftes det om overtredelsesgebyr bør innføres som en sanksjon på brudd på arbeidsmiljøloven, men departementet trekker slik vi forstår høringsnotatet ikke noen klar konklusjon. Høringsinstansene inviteres til å komme med sine synspunkter på spørsmålet.

Overtredelsesgebyret representerer en form for administrativ bøtelegging som ikke skal regnes som formell straff. For myndighetene representerer dette betydelige fordeler idet gebyrene kan utmåles direkte av fagmyndighetene, uten påtalemyndighetens mellomkomst. Også for overtrederen må det antas å være visse fordeler med en reaksjonsform som ikke medfører det stigma en formell straffereaksjon fører med seg.

OBOS er skeptisk til at overtredelsesgebyr innføres som reaksjonsform. Det er på det rene at dette er en reaksjon som ligger svært nær bøtelegging ved forelegg og som av store deler av allmennheten og i media uten tvil vil bli oppfattet på samme måte, samtidig som overtrederen stort sett berøves de rettssikkerhetsgarantier han nyter godt av i en formell straffesak. Vi finner det mangelfullt at departementet ikke i større grad drøfter de rettssikkerhetsmessige spørsmål innføring av et overtredelsesgebyr reiser.

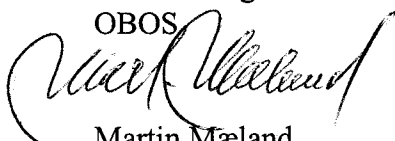
OBOS er betenkt over at forvaltningen på denne måte får svært vide fullmakter til å ilegge straffelignende sanksjoner uten at dette er omgitt av de samme rettssikkerhetsgarantier som gjelder for formelle straffereaksjoner.

Det kan videre ikke anses godtgjort at det er noe egentlig behov for å innføre et slikt gebyr. Arbeidstilsynet har en hel katalog med virkemidler å gripe til ved brudd på loven, herunder til å gi forskjellige former for pålegg, stenge arbeidsplasser og på annet vis stanse farlig arbeid.

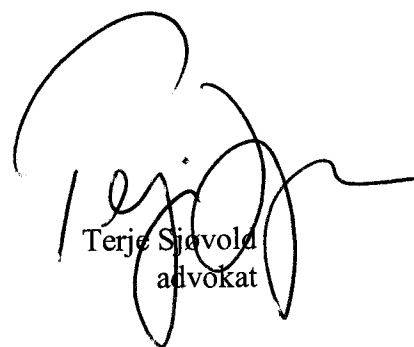
De tilfeller som vurderes å være så alvorlige at en straffereaksjon er på sin plass bør fortsatt henvises til det ordinære strafferettsapparatet.

Dersom overtredelsesgebyr innføres bør det gis klare håndhevelsesdirektiver fra overordnet myndighets side og det bør også innføres muligheter for å bringe gebyrspørsmålet inn for en uavhengig klageinstans.

Med vennlig hilsen
OBOS



Martin Mæland
Konsernsjef



Terje Sjøvold
advokat