

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen
Postboks 8004 Dep.

0030 OSLO

Vår ref:#53773/1 Deres ref: Oslo, 14. mai 2004

ARB- OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKSP
19 MAI 2004
SAKSJ. AMAR/HAM
SAKSNR 200400660-40

NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget – høringsuttalelse

I INNLEDNING

NITO har hatt forventninger til Utvalgets arbeid med ny Arbeidslivslov. NITO er imidlertid skuffet over at Utvalget i begrenset utstrekning har vært nyskapende i sitt arbeid, men synes å ha konsentrert sin innsats om tradisjonelle områder hvor arbeidsgiversiden har ønsket en omkamp om dagens lovgivning.

NITO har valgt å konsentrere seg om noen viktige enkeltområder i sin høringsuttalelse. At NITO således ikke har kommentert andre deler av lovforslaget innebærer *ikke* at NITO derved støtter Utvalgets innstilling på de områder som ikke er kommentert.

NITO har i sin høringsuttalelse basert seg på at den arbeidslivslov som nå skal utformes, må bygge på en balansert avveining av samfunnets, virksomhetenes og arbeidstakernes behov.

II HOVEDKONKLUSJONER

NITOs høringsuttalelse har følgende hovedkonklusjoner:

Stillingsvern

- NITO går i mot forslaget om å utvide adgangen til midlertidige tilsetninger
- NITO krever at dagens ordning når det gjelder retten til å stå i stilling under en rettssak om usaklig oppsigelse, opprettholdes
- NITO krever at fortrinnsretten til ny stilling etter oppsigelse også skal gjelde i konsernforhold

Virksomhetsoverdragelse

- NITO krever at tariffavtalen overføres i sin helhet til den nye arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelser
- NITO støtter forslaget om å fjerne pensjonsunntaket ved virksomhetsoverdragelser
- NITO krever at den ansattes valgrett ved utskilling av del av virksomhet lovfestes

Arbeidstid

- NITO går i mot flertallets forslag om å gi adgang til å avtale arbeid utover den alminnelige arbeidstid, slik dette er utformet i lovforslaget § 10-5
- NITO støtter forslaget om at overtid foreligger ved arbeid utover avtalt arbeidstid
- NITO krever at rammene for overtid fra før 2003 gjeninnføres

Harmonisering

- NITO støtter i utgangspunktet forslaget om å harmonisere saksbehandlingsreglene og stillingsvernreglene i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, under forutsetning av at nåværende ansattes Grunnlovs- og avtalefestede rettigheter ivaretas

Varslere

- NITO støtter lovforslaget om vern mot gjengjeldelse overfor varslere

III KAPITTEL 13 - ARBEIDSTID

Punkt 13.5.2/

Punkt 13.5.6 Bestemmelsenens virkeområde (ALL § §10-14)

NITO er positiv til at lovens arbeidstidsbestemmelser i utgangspunktet skal omfatte samtlige arbeidstakere og støtter i hovedsak flertallets forslag om unntak i ALL § 10-14.

NITO mener at en generell unntaksadgang for øverste ledernivå er nødvendig og at flertallets formulering vil gi en praktikabel og tilstrekkelig fleksibel bestemmelse. Det gir et viktig signal at fravikelse krever særskilt avtale.

Behovet for fleksibilitet for ledernivået under toppleder og for arbeidstakere med særlig uavhengige stillinger ivaretas ved unntaket i bestemmelsens bokstav a. Men NITO anser at det på dette punktet er nødvendig med en tydeligere presisering av bestemmelsens virkefelt. Dette for å unngå en utglidning tilsvarende den vi har sett vedrørende tolkingen av tilsvarende formulering i aml § 41.

Punkt 13.5.3 Rett til fleksibel arbeidstid (ALL § 10-2 nr 3)

NITO støtter utvalgets forslag om lovfestet rett til fleksibel arbeidstid.

Punkt 13.5.4 Forlengelse av alminnelig arbeidstid ved arbeid av passiv karakter (ALL § 10-4 nr 2)

NITO ønsker at lovteksten på dette punktet beholder klare føringer for de ulike varianter av passiv tjeneste. For øvrig støtter NITO mindretallets forslag om å erstatte begrepet 'hjemmevakt' med 'beredskap utenfor arbeidsstedet'.

Punkt 13.5.4 Avtalt arbeid ut over alminnelig arbeidstid (ALL § 10-5)

NITO går i mot flertallets forslag på dette punktet.

ALL § 10-5 åpner for at arbeidstakere kan arbeide svært mye i lange perioder. Dette vet vi er forbundet med helserisiko. NITO har sterke motforestillinger mot at ansvaret for ivaretagelse av vernehensyn i for stor grad overlates til den enkelte arbeidstaker.

Utvalget uttaler at man ser betenkeligheter med dagens adgang til å avtale overtid ut over 200 timer, under henvisning til at press fra arbeidsgiver og medansatte kan medføre at avtalefriheten ikke blir reell. Likevel foreslår flertallet at den enkelte ansatte skal kunne inngå avtale om en radikal økning av arbeidstiden.

Utvalgets flertall legger til grunn at en rett for arbeidstakeren til å ta ut merarbeid som fritid kompenserer for betenkelighetene. NITO vil understreke at press fra arbeidsgiver og kolleger også vil gjøre seg gjeldende når det gjelder muligheten til å ta ut merarbeid som fritid.

Videre ser vi klare problemer med praktiseringen av et regelverk som skiller mellom avtalt og pålagt arbeid utover alminnelig arbeidstid. Det vil være nærliggende for arbeidsgiver å gå inn for en avtale etter § 10-5 også når vilkårene for overtid er tilstede. Styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker tilsier at sistnevnte ikke alltid vil ha en reell mulighet for å motsette seg dette.

Subsidiært krever NITO at det innarbeides flere presiseringer i ALL § 10-5, slik at faren for misbruk av ordningen reduseres.

NITO registrerer at flertallets intensjon er at en avtale i henhold til ALL § 10-5 må knyttes til forhold som gjør det ønskelig å arbeide ut over avtalt arbeidstid i en konkret periode. En generell avtale om merarbeid ved behov skal bare kunne inngås av arbeidstakere med ledende eller særlig uavhengig stilling, jfr. ALL § 10-14 bokstav a. NITO anser denne presiseringen som så sentral at den må tas inn i en eventuell lovtekst, fordi faren for utglidning på dette punktet er stor. Av samme grunn bør det stilles krav om at avtalen skal inngås skriftlig.

Vernehensyn kan ivaretas på en bedre måte ved at det understrekes i lovteksten at arbeidsgiver er forpliktet til å tilrettelegge arbeidet slik at muligheten for kompenserende fritid blir reell. Videre kan betenkelighetene knyttet til langvarig høyt arbeidspress reduseres, ved at perioden for gjennomsnittsberegning etter §10-10 nr 1 reduseres fra 16 til 8 uker.

Punkt 13.5.4 Overtid (ALL § 10-6)

NITO støtter forslaget om at overtid regnes fra avtalt arbeidstid. Dette vil gi en klar regel som er enkel å praktisere, og som for øvrig er i samsvar med overtidsbestemmelsene i en rekke tariffavtaler.

På bakgrunn av at vi ikke støtter flertallets forslag til ALL § 10-5, ser vi at det kan være et behov for å endre rammene for tillatt overtid, for å oppnå nødvendig fleksibilitet. På dette punktet støtter vi mindretallets forslag om å videreføre reglene om rammer for overtid fra før lovendringen i 2003.

NITO vil understreke at begrepet 'pålagt arbeid' er problematisk. Stadig færre er i en arbeidssituasjon hvor leder gir konkrete pålegg i det daglige arbeidet. Når en arbeidstakers totale

arbeidsbyrde krever arbeid ut over normalarbeidsdagen, kan ikke arbeidsgiver fri seg fra forpliktelsen til å registrere og betale for overtidsarbeid, ved å vise til at det ikke er gitt et konkret pålegg. Arbeidsgiver skal og må ta ansvar for å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstaker som hovedregel kan ivareta sine oppgaver innenfor normal arbeidstid.

Punkt 13.5.5 Overgangsbestemmelser (ALL § 21-1)

Det foreslås overgangsbestemmelser om at bestemmelsene om overtid ikke skal gjelde arbeidstakere som på tidspunktet for lovens ikrafttredelse har overtid inkludert i sin faste lønn.

Et stort antall arbeidstakere har avtaler av denne typen. Bare et fåtall av disse har stillinger som kan unntas fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Lønnsnivået for mange av disse arbeidstakerne tilsier at det ikke er lagt inn et tillegg for overtid i fastlønnen. På denne bakgrunn vil NITO anbefale at unntaksbestemmelsen gis en mindre kategorisk utforming.

Punkt 13.5.5 Oversikt over arbeidstid (ALL § 10-7)

NITO støtter forslaget om at all arbeidstid skal registreres.

Dagens krav om at bare overtid skal registreres, har gitt svært mangelfull oversikt over den enkeltes arbeidsmengde, siden et stort antall arbeidstakere har inngått avtaler om at de ikke er omfattet av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Punkt 13.5.7 Redusert arbeidstid (ALL § 10-4 nr 3)

NITO registrerer at utvalget ønsker en videreføring av dagens ordning, med kortere ukentlig arbeidstid ved ulike former for skift, turnus, natt- og søndagsarbeid samt ved arbeid i tunneler og gruver.

På dette punktet er det viktig at lovteksten er brukervennlig og angir ulike typetilfeller. NITO ser det ikke som hensiktsmessig at man i lovteksten nøyer seg med en generell formulering om at arbeidstiden skal reduseres i samsvar med belastningen arbeidstaker utsettes for.

IV KAPITTEL 15 – STILLINGSVERN

Punkt 15.1 Stillingsvernet generelt

NITO støtter Utvalgets forslag om at det i utgangspunktet skal gjelde det samme stillingsvernet i alle sektorer av arbeidslivet, uavhengig av om dette er i staten, kommunene eller innenfor privat sektor.

NITO støtter Utvalgets forslag i (ALL § 15-7 nr 1) om at det generelle utgangspunktet for stillingsvernet skal være som i dag, nemlig at ingen skal kunne sies opp fra sin stilling hvis det ikke foreligger saklig grunn.

Punkt 15.3 Midlertidig tilsetting (ALL § 14-7)

NITO går i mot utvalgets forslag om å utvide bedriftenes adgang til bruk av midlertidige ansettelser. NITO er av den oppfatning at de muligheter som dagens lovverk åpner for, med henvisning til reglene om midlertidig tilsetting, innleie/utleie av arbeidskraft og prøvetid, gir nødvendig fleksibilitet i arbeidsmarkedet.

Det finnes ikke grunnlag for å hevde at økt mulighet for midlertidig tilsetting vil øke sysselsettingen. Det må derimot anses som sikkert at en slik økt mulighet vil ha som konsekvens at andelen av de sysselsatte som er midlertidig ansatt, vil bli betydelig større. Det innebærer at en større andel arbeidstakere vil ha et svakere stillingsvern. Videre vil en større andel arbeidstakere stå utenfor diverse sosiale rettighetsordninger, som f eks tjenestepensjon. Lønnsutviklingen er generelt sett dårligere for midlertidig ansatte og opplæringen fra arbeidsgiver vil normalt også være dårligere, med den følge at midlertidig ansatte lettere støtes ut fra arbeidslivet.

NITO vil også peke på at utformingen av ALL § 14-7 (1) f, språklig sett er svak. I følge kommentarene til bestemmelsen er tanken at man på et helt generelt grunnlag skal kunne ansette arbeidstakere midlertidig i inntil 6 måneder. Men sett i sammenheng med ALL § 14-7 (4) kan den samme arbeidstakeren anses midlertidig i inntil 12 måneder. NITO mener også at bestemmelsen uthuler stillingsvernet for prøvetidsansatte, da bestemmelsen i realiteten åpner for å ansette arbeidstakere på prøvetid i inntil 12 måneder uten oppsigelsesvern.

ALL § 14-7 (1) inneholder en presisering om at fast ansettelse er lovens hovedregel. Resten av bestemmelsen er imidlertid ikke i samsvar med dette utgangspunktet. Vi tenker da særlig på ALL § 14-7 (1) f. NITO mener vi trenger et regelverk som sikrer at fast ansettelse også blir hovedregelen i praksis.

Punkt 15.5 Suspensjon av ansatte (ALL § 15-13)

NITO støtter Utvalgets forslag om å lovfeste adgangen til å innføre suspensjon med lønn i alle sektorer. NITO forutsetter imidlertid at en slik ordning bare skal kunne benyttes i meget begrenset utstrekning. NITO er derfor enig i Utvalgets forslag om å begrense adgangen til å gjelde i avskjedstilfellene, samt at det oppstilles tilleggsvilkår om at suspensjonen må vurderes som nødvendig i det konkrete tilfellet. Videre må det, slik Utvalget foreslår, løpende vurderes om suspensjonen skal opphøre og det må fastsettes en maksimal periode som slik suspensjon kan vedvare. NITO støtter Utvalgets forslag på dette punkt.

Punkt 15.7 Oppsigelsesvernet ved utskillelse av virksomhet (ALL § 15-7 nr 3)

Utvalget foreslår (ALL § 15-7 nr. 3) endringer i oppsigelsesvernet ved utskilling av virksomhet. NITO anser forslaget som en klar og uønsket svekkelse av arbeidstakernes rettsstilling i forhold til dagens ordning.

Bestemmelsen vil kun få anvendelse i forhold til såkalte "kontraktører". Erfaring har imidlertid vist at det er et behov for å gi et slikt styrket oppsigelsesvern også til andre ansatte. NITO mener

at bestemmelsen ikke kun skal gjelde ved bruk av "selvstendige", men at det tvert i mot må presiseres at bestemmelsen gjelder alle former for utsetting av driften på oppdrag.

NITO støtter forslaget om å utvide rekkevidden av bestemmelsen til å gjelde alle driftsområder, dvs. ikke bare ved utskillelse av "ordinær drift."

Under forutsetning av at NITOs forslag gjennomføres, vil NITO støtte forslaget om at bestemmelsen ikke gis anvendelse ved virksomhetsoverdragelser.

Punkt 15.8 Retten til å stå i stilling etter oppsigelse (ALL § 15-11)

NITO mener at det er en grunnleggende rettssikkerhetsgaranti at den som blir sagt opp fra sin stilling har rett til å stå i stilling inntil oppsigelsessaken mot ham er rettskraftig avgjort.

NITO er av den oppfatning at dagens system på en god og hensiktsmessig måte balanserer hensynene mellom arbeidstakers, samfunnets og arbeidsgivers interesser i oppsigelsessakene.

Bestemmelsen om retten til å stå i stilling er en nødvendig sikkerhetsforanstaltning mot usaklige oppsigelser.

For en arbeidstaker er det dessuten helt avgjørende at han får stå i stillingen frem til rettskraftig avgjørelse. Dersom retten først gir medhold i fratreden, vil dette i de fleste tilfeller gjøre det nær sagt umulig å gjeninntre i stillingen, selv om den ansatte vinner frem med at oppsigelsen var ugyldig. Dette viser en rekke rettsavgjørelser under dagens ordning.

En rett til å stå i stilling er også nødvendig for at arbeidstaker skal kunne opprettholde sin inntekt mens tvisten pågår.

Arbeidsgivers interesse er i dag godt ivaretatt ved at arbeidsgiver kan begjære rettens avgjørelse om at den oppsagte skal fratre. Arbeidsgiver vil i utgangspunktet få medhold i dette dersom retten kommer til at det vil være urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. I de tilfeller der arbeidsgiver ikke får medhold i slik fratreden, har retten således funnet at fratreden vil være urimelig. NITO kan ikke se at det bør være grunnlag for fratreden i andre tilfeller.

Utvalgets flertall foreslår at hovedregelen om retten til å stå i stilling videreføres, men at regelen snus dersom oppsigelsen kjennes gyldig i første instans. Dersom arbeidstakeren påanker en slik dom, må han be om rettens kjennelse for å stå i stilling.

En slik ordning vil ikke være tilfredsstillende. NITO viser til at arbeidstaker i et ikke ubetydelig antall saker vinner frem med sine anker. Med den erfaring man har mht muligheten for å komme tilbake i stillingen (se ovenfor) vil en ankeadgang for disse arbeidstakernes del, derfor lett bli illusorisk.

Arbeidsgiversiden har også fremhevet tidsaspektet i slike saker. NITO viser for det første til at disse sakene skal prioriteres ved domstolene. Utvalget foreslår nå at alle tingretter skal kunne behandle søksmål etter arbeidsmiljøloven. NITO støtter dette forslaget. En slik endring vil medføre at saksbehandlingen av slike saker vil forseres. Saksbehandlingstiden vil derfor bli redusert også om dagens regler om retten til å stå i stilling opprettholdes.

NITO går sterkt i mot forslaget fra Utvalgets flertall, og støtter forslaget fra det mindretallet i Utvalget som foreslår å opprettholde dagens bestemmelser.

Utvalgets flertall foreslår for øvrig å lovfeste at retten til å fortsette i stillingen ikke kan gjøres gjeldende hvor stillingen har bortfalt som følge av en fullstendig nedleggelse av virksomheten. En lovfesting som nevnt går lenger enn det er grunnlag for etter dagens rettpraksis. NITO mener at dagens rettpraksis gir en akseptabel avgrensning av lovens rekkevidde, uten samtidig å innebære en svekkelse av arbeidstakers rettigheter, slik flertallets forslag gjør.

NITO støtter således mindretallets forslag om å opprettholde dagens lovbestemmelse også på dette punkt.

Punkt 15.9 Fortrinnsrett til ny stilling (ALL § 14-2)

NITO støtter Utvalgets forslag til språklige endringer i bestemmelsen om fortrinnsrett. NITO er enig i at den såkalte eksterne fortrinnsretten i hele staten opprettholdes, og forutsetter at betingelsene for fortrinnsretten fortsatt lovfestes (ikke kun reguleres i forskrift).

Fortrinnsretten må utvides til å gjelde så vel i konsernforhold som hvor selskaper er knyttet sammen gjennom eierinteresser. NITO viser til at loven nå tilpasses dagens arbeidsmarked, hvor konsernmodellen er en integrert og helt naturlig del. Da er det en selvsagt forutsetning at også stillingsvernet følger med. NITO viser også til at dagens begrensede ordning gir betydelige muligheter for omgåelser gjennom ledelsens beslutninger om valg av organisasjonsmodell. Dette bør loven ikke oppmuntre til. Dessuten viser NITO til de svært positive erfaringer som både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har gitt uttrykk for om bruken av den eksterne fortrinnsretten innenfor det statlige avtaleområdet.

NITO støtter også forslaget om at fortrinnsretten skal gjelde tidligere statsansatte som overføres til utskilte statlige virksomheter. I slike tilfeller har det til nå vært praksis å innta tilsvarende bestemmelser i særlov, men prinsippet bør lovfestes i den nye arbeidslivsloven. Videre vil NITO innføre fortrinnsrett til stillinger i kommuner eller fylkeskommuner i de tilfeller der den ansatte tidligere har vært ansatt i et selskap som er opprettet av en eller flere kommuner / fylkeskommuner.

På disse punkter støtter NITO mindretallets forslag til lovtekst.

Punkt 15.10 Harmonisering av tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven

Som nevnt innledningsvis under dette hovedpunkt er NITO i utgangspunktet positiv til en harmonisering av disse to lovene.

- NITO støtter Utvalgets forslag om å oppheve tjml. § 12. NITO slutter seg med styrke til de vurderinger Utvalget har redegjort for omkring bestemmelsens uklare rekkevidde. NITO anser at den rettspraksis som har utviklet seg omkring grunnpregstandarden innenfor øvrige avtaleområder gir en balansert og hensiktsmessig avgrensning av arbeidsgivers styringsrett.
- Når det gjelder vilkårene for oppsigelse, støtter NITO forslaget om at det ordinære oppsigelsesvernet (tjml. §§ 9, 11) oppheves og erstattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser om saklig grunn (§ 60 nr 1 og § 58). Når det gjelder det sterke oppsigelsesvernet (tjml § 10 nr 1 (klanderverdige forhold) og nr 2 (varig uskikket) støtter NITO forslaget om at bestemmelsen oppheves og for fremtiden avløses av en felles bestemmelse basert på et saklighetskrav. En slik endring innebærer en svekkelse av nåværende statsansattes vern ved personlige oppsigelser. NITO mener at disse ansatte har et Grunnlovsbeskyttet (og i en del tilfeller et avtalerettslig) vern mot slike endringer, og krever at det gis lovregler som sikrer at disse ansatte beholder sitt nåværende stillingsvern.
- Utvalget foreslår å forkorte oppsigelsesfristene for statsansatte. NITO mener at nåværende ansatte har et Grunnlovsbeskyttet (og i en del tilfeller et avtalerettslig) vern mot slike endringer, og krever at dagens oppsigelsesfrister opprettholdes for disse ansatte, slik også Utvalget foreslår. For øvrig støtter NITO Utvalgets forslag om felles oppsigelsesfrister.
- NITO støtter Utvalgets forslag om å endre saksbehandlingsreglene i oppsigelsessaker i staten. NITO anser at en innføring av kommunemodellen vil sikre betryggende saksbehandling i disse sakene. NITO understreker at forvaltningslovens krav til forsvarlig saksbehandling og habilitet fortsatt vil gjelde i disse sakene.

NITO mener at et system med forhåndsvarsel om oppsigelse, drøftingsmøte samt mulighet for etterfølgende forhandlingsmøte, er en bedre løsning enn dagens system med møte i tilsetningsrådet og skriftlig ankebehandling.

V KAPITTEL 16 - VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE

Punkt 16.4 Bestemmelsens anvendelsesområde (ALL § 16-1)

NITO mener at man ved utformingen av bestemmelsen må legge helt avgjørende vekt på formålsbestemmelsen i foreliggende EU-direktiver om virksomhetsoverdragelse.

Loven må utformes slik at det utvetydig fremgår at den omstendighet at erververen ikke overtar en betydelig del av de ansatte (etter antall eller kvalifikasjoner), ikke i seg selv er tilstrekkelig til å utelukke at det foreligger en virksomhetsoverdragelse. I motsatt fall vil en arbeidsgiver, ved å

unnlate å overta de ansatte, forhindre de samme ansatte fra å få de rettigheter som Direktivet har ment å gi disse ansatte.

Denne problemstillingen ble reist av Høyesterett i Olderdalen-dommen. I en senere dom fra EF-Domstolen, den såkalte Abler-dommen, la domstolen ved identitetsvurderingen vekt på hvorvidt driften fortsatte eller ble gjenopptatt og at det ville være i strid med direktivets formål hvis man vurderte hvorvidt de ansatte ble med over til ny arbeidsgiver eller ikke.

NITO mener at Utvalget ikke i tilstrekkelig utstrekning har vurdert disse problemstillinger.

Punkt 16.5 Overføring av pensjonsrettigheter til ny arbeidsgiver (ALL § 16-2 (3))

NITO støtter forslaget om å oppheve unntaksbestemmelsen i dagens arbeidsmiljølov § 73 b nr 3, slik at også pensjonsrettigheter overføres til ny arbeidsgiver ved en virksomhetsoverdragelse.

Overføring til ny arbeidsgiver skal ikke gi rett til å avvikle eller forringe en etablert pensjonsordning.

Punkt 16.6 Reservasjons- og valgrett (ALL § 16-3)

NITO støtter lovforslaget om å lovfeste en reservasjonsrett ved virksomhetsoverdragelser.

NITO foreslår dessuten prinsipalt at det lovfestes en generell valgrett dersom deler av en virksomhet overføres til en ny arbeidsgiver. Behovet for valgrett vil være størst i de tilfeller hvor en liten del av en virksomhet overføres, og da uavhengig av om overføringen er å anse som en virksomhetsoverdragelse. Dette hensynet ble vektlagt av Høyesterett i Nemko-dommen, referert av Utvalget (på side 385, 2. spalte). Hensynet er imidlertid ikke tilstrekkelig ivarettatt i lovforslagene.

NITO støtter derfor mindretallets forslag til § 16-3, men med forslag om ny siste setning:

”Valgretten gjelder uavhengig av om overføringen er å anse som en virksomhetsoverdragelse etter denne lov.”

Dersom det ikke lovfestes en generell valgrett i disse tilfellene, foreslår NITO subsidiært at gjeldende rettspraksis lovfestes. Dette kan skje ved at § 16-3 ”Valgrett”, første og annen setning, formuleres slik:

”Ved overdragelse av del av virksomhet, kan arbeidstaker fortsatt holde seg til tidligere arbeidsgiver for oppfyllelse av arbeidsavtalen, dersom overdragelsen vil medføre negative endringer av betydning for den ansattes arbeidsforhold. Valgretten gjelder uavhengig av om overføringen er å anse som en virksomhetsoverdragelse etter denne lov.”

Punkt 16.7 Tariffavtalens stilling (ALL § 16-2 (2))

NITO støtter mindretallets forslag om å lovfeste at ny arbeidsgiver blir bundet av den tariffavtalen som var gjeldende for den opprinnelige arbeidsgiver på overføringstidspunktet.

At tariffavtalen som sådan overføres ved en virksomhetsoverdragelse gir størst forutsigbarhet for avtalepartene. Samtidig slipper man grensedragningen mellom individuelle og kollektive rettigheter.

VI KAPITTEL 18 – VARSLERE

NITO støtter forslaget om å lovfeste et vern mot gjengjeldelser som følge av varsling. Vernet må gjelde generelt for alle former for gjengjeldelser. Vernet må gjelde både intern varsling og varsling av offentligheten om kritikkverdige forhold.

Vennlig hilsen
NITO



Marit Stykket
President



Dag Kemp
Advokat