

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP
10 JUNI 2004
SAKSB. Arne/HAM
SAKSNR. 20040660-82



**Transportbedriftenes
Landsforening**

Postboks 5477
Majorstua, 0305 Oslo
Essendrops gt. 6
Tel.: 23 08 86 00
Fax: 23 08 86 01

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep

0030 OSLO

09.06.2004

NOU 2004:5 - INNSTILLING FRA ARBEIDSLIVSLOVUTVALGET - HØRING

Vi viser til Deres brev av 23.02.04.

Transportbedriftenes Landsforening (TL) er en landsforening innenfor NHO-systemet. Vi slutter oss derfor som utgangspunkt til den høringsuttalelsen som er gitt fra NHO.

Vi ønsker imidlertid å fremheve noen av de punktene i innstillingen fra Arbeidslivslovutvalget som er mest sentrale for våre medlemmer. Vi vil derfor spesielt kommentere noen av lovforslagene knyttet til arbeidstid og stillingsvern.

ARBEIDSTID.

TL støtter forslaget fra utvalgets flertall som vil innebære en vesentlig forenkling av regelverket.

Vi er imidlertid av den oppfatning at unntaket for arbeid av ledende art og særlig selvstendige stillinger bør opprettholdes.

§ 10-2 Arbeidstidsordninger.

TL er av den oppfatning at forslaget i § 10-2, 3. ledd må modereres ved at arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid kun kan gjennomføres dersom dette ikke er til ulempe for virksomheten. Vilkåret om vesentlig ulempe er for bastant.

§ § 10-4 Alminnelig arbeidstid.

TL støtter forslaget fra utvalgets flertall. Forslaget vil innebære en vesentlig forenkling, og det vil være mer hensiktsmessig i forhold til faktiske forhold og behov i dagens virksomheter.

§ 10-5 Arbeid utover alminnelig arbeidstid.

TL støtter forslaget om å avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid. Dette blir for det første nødvendig hvis forslaget om å unnta arbeid av ledende art og i særlige selvstendige stillinger unntas.

Videre må dette sees i sammenheng med forslaget i § 10-6 om overtid. Et forslag som isolert sett innebærer en faktisk innskrenkning i forhold til gjeldende regelverk.

§ 10-6 Overtid.

Sammenholdt med den nye regelen i § 10-5, anser TL det akseptabelt slik forslaget fremstår m.h.t. det totale antall timer.

Det vi imidlertid ikke kan slutte oss til, er forslaget i § 10-6, 2. ledd, siste setning som vil innebære at arbeidstaker skal kunne kreve fritak for overtid når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Etter vår oppfatning åpner dette for en omfattende og komplisert skjønnsutøvelse for den enkelte arbeidsgiver.

§ 10-9 Pauser.

TL støtter ikke forslaget om at pause før overtidsarbeid på minst to timer skal regnes som arbeidstid. Dette bryter etter vår oppfatning med lovens system for øvrig, der pauser ikke medregnes i arbeidstiden. Det vil også få betydning for mange av våre medlemsbedrifter fordi overtid i tilslutning til ordinær arbeidsdag er et klassisk eksempel på overtidstilfelle i vår bransje.

§ 10-10 Samlet ukentlig arbeidstid.

TL støtter flertallet i at perioden for gjennomsnittsberegning ikke kan gjøres kortere enn 16 uker. Vi representerer en bransje med høy anvendelse av gjennomsnittsberegning og ser behovene for at en slik periode ikke blir snevrere enn hva utvalget foreslår.

ANSETTELSE M.M.

§ 14-2 Fortrinnsrett til ny ansettelse.

Presiseringen i paragrafens første ledd der det gjøres unntak for stillinger som arbeidstakeren ikke er kvalifisert for er, etter vårt skjønn, en bedre formulering enn nåværende regel i aml. § 67, nr.1.

Vi registrerer at nåværende regel i aml. § 67, nr. 3 er foreslått opprettholdt, hvilket innebærer at fortrinnsretten er bortfalt når arbeidstakeren har fått tilbud om "passende" stilling. Etter vår oppfatning er begrepet "passende" så uklart at dette burde vært utdypet.

TL er videre av den oppfatning at i situasjoner hvor man står overfor valg mellom flere fortrinnsberettigede, bør arbeidsgiver stå fritt til å foreta valget. Selv om situasjonene ikke er helt analoge, er det denne fortolkningen Samferdselsdepartementet legger til grunn i de tilfellene hvor fortrinnsrett for ansatte hos tidligere operatør er lagt inn i vilkårene for anbud knyttet til transport i rute.

Når det gjelder mindretallets forslag om en utvidet fortrinnsrett i konsern, går TL imot dette. Etter vår oppfatning blir en slik rett for omfattende, og den kan for mange av våre medlemmer være tidkrevende og vanskelig å administrere i praksis.

§ 14-7 Midlertidig ansatte.

TL vil i utgangspunktet understreke at vi er positive til forslaget om utvidelsen av adgangen til midlertidig ansettelse.

Det er imidlertid deler av forslaget som kan synes uklart.

Den foreslåtte regel i § 14-7, 1. ledd, litra b, burde utvides til også å omfatte midlertidige ansatte for et bestemt tidsrom. På denne måten favner man også over sesongansatte, i vår bransje vil et typisk eksempel være turbilsjåførene. Behovet for bransjen kan ikke ansees dekket av forslaget i § 14-7, 1. ledd, litra f, fordi denne regelen vil begrenses av forslagets § 14-7, 4. ledd, litra e med en begrensning på 12 måneder i løpet av en tre-års-periode.

TL oppfatter det positivt at et flertall av utvalget går inn for en ubegrenset rett til midlertidig ansettelse for en periode, § 14-7, 1. ledd, litra f. Dette innebærer en forenkling av regelverket og vil virke prosessbesparende. Det er imidlertid TLs oppfatning at perioden på 6 måneder er for kort, og at den derfor burde økes til 12 måneder.

Når det gjelder den foreslåtte regelen i § 14-7, 1. ledd, litra f som gir arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen utover perioden dersom arbeidet vedvarer, finner TL denne reglen noe uklar. I tillegg er vår oppfatning at den kan komme til å innebære urimelige utfall, ikke minst der man i mellomtiden har foretatt en annen ansettelse. Vi finner ikke at det fremgår klart hvordan type stilling arbeidstakeren skal ha rett til å fortsette i, fast eller midlertidig, ei heller om det er et vilkår at arbeidsgiver faktisk vil benytte noen andre til å utføre arbeidet.

OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD

§ 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse.

TL er prinsipielt av den oppfatning at § 15-7, 3. ledd i sin helhet bør utgå. Subsidiært er vi av den oppfatning at det er fornuftig å foreta en avgrensning mot virksomhetsoverdragelse.

§ 15-8 Oppsigelsesvern ved sykdom

TL er av den oppfatning at dagens regelverk bør opprettholdes. Det bør ikke innføres en generell verneperiode på 12 måneder uavhengig av ansettelsestid.

§ 15-11 Retten til å fortsette i stillingen

TL er av den oppfatning at retten til å stå i stilling etter oppsigelse er den mest byrdefulle regelen om stillingsvern sett fra våre bedrifters ståsted.

Det er også vanskelig å forstå at Norge på dette punkt skal ha en regel som er sterkt avvikende fra hva øvrige land i Europa forholder seg til.

TL støtter derfor mindretallets forslag til § 15-11, første, andre og tredje ledd, om at arbeidstaker ved tvist om oppsigelse ikke skal ha rett til å fortsette i stillingen ut over oppsigelsestiden.

Subsidiært støtter vi flertallets forslag som begrenser retten til å stå i stilling i forhold til dagens regler.

§ 15-13 Suspensjon

TL har forståelse for at det kan være hensiktsmessig å lovregulere adgangen til suspensjon.

Vi har imidlertid en sterk innvending til § 15-13, 4. ledd som innebærer innføring av formkrav ved suspensjon. Hovedformålet med suspensjon er at dette kan skje raskt og at det skal avhjelpe noe midlertidig. I vår bransje kan dette tenkes benyttet for eksempel ved mistanke om underslag i forhold til veskebehandling og ved nærmere etterforskning av grove anklager fra publikum.

Det er, etter vårt skjønn, en forutsetning at suspensjon er et kortvarig virkemiddel for å utrede et forhold nærmere. Det er også et faktum at det løper lønnsplikt for arbeidsgiver i et slikt tilfelle, hvilket i seg selv vil virke begrensende på anvendelsen av dette.

På bakgrunn av ovennevnte, kan TL heller ikke se at det er behov for noen spesiell erstatningsregel utover de alminnelige erstatningsrettslige regler.

Med vennlig hilsen

TRANSPORTBEDRIFTENES LANDSFORENING


Siri Bergh
forhandlingsdirektør.