

Utg.jnr. 0400115
Oslo, 10.juni 2004

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKSP
11 JUNI 2004
SAKS3 AMAR/HAM
SAKONR 200400660-94

Det kongelige Arbeids- og administrasjonsdepartement
Postboks 8004 Dep

0030 OSLO

NOU 2004:5 - INNSTILLING FRA ARBEIDSLIVSLOVSUTVALGET. HØRING.

Det vises til departementets høringsbrev av 23. februar 2004 og det avgis herved høringsuttalelse fra Finansnæringsens Arbeidsgiverforening, heretter kalt FA.

Innledning.

FA representerer de fleste sparebankene, forretningsbankene og forsikringselskapene i Norge i spørsmål som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i finans. FA har 170 medlemsbedrifter med til sammen ca. 38.000 ansatte.

FA er positiv til lovforslaget som helhet. FA er tilfreds med at loven er forenklet og at språkbruken er noe modernisert, slik at lovforslaget på flere områder fremstår som mer brukervennlig. FA er fornøyd med at utvalget i større grad enn tidligere har sett noen av næringslivets behov og utfordringer som vil komme i tiden fremover, selv om det fortsatt gjenstår mye. Det er skjedd en næringsutvikling som har dreiet bort fra den tradisjonelle industri, og over på nye yrker. Sammen med tiltagende internasjonalisering og globalisering vekker dette behov for et fleksibelt arbeidsrettslig regelverk. Utvalget har ikke helt tatt inn over seg alle disse utfordringene, og unnlater å drøfte konsekvensene av globalisert økonomi. Utvalget ser allikevel ut til å ha laget et utkast til lovforslag som på mange måter ivaretar noen av utfordringene uten å svekke de ansattes grunnleggende trygghet.

Det er imidlertid sentrale temaer hvor FA skulle sett at utvalget gikk noe lenger. Dette gjelder primært retten til å stå i stilling og midlertidig ansettelse. Når det gjelder unntaksbestemmelsene til arbeidstidskapittelet er det viktig at det blir en reell adgang til å avtale unntak.

FA vil i det følgende konsentrere vårt hørings svar omkring disse temaene og kort påpekte andre temaer i den grad vi anser det som viktig for vår næring og norsk arbeidsliv for øvrig.

Kapittel 9. Lovens formål.

Lovens formål. Lovutkastet § 1-1.

FA slutter seg til flertallets forslag. FA er fornøyd med at hensynet til virksomhetens behov er tatt med i formålsparagrafen. At det fokuseres på forhold som lønnsomhet og produktivitet viser at utvalgets flertall har tatt innover seg det faktum at et godt arbeidsmiljø forutsetter lønnsomme bedrifter. For å tydeliggjøre sammenhengen mellom verdiskaping og sysselsetting vil FA foreslå at hensynet til verdiskaping også presiseres i loven, subsidiært i forarbeidene.

Kapittel 10. Ulike organisasjonsformer og nye tilknytningsformer til arbeidslivet.

Definisjon av arbeidsgiver og arbeidstakerbegrepet. Lovutkastet § 1-8.

FA er enig med utvalgets flertall som foreslår at gjeldene definisjon av arbeidsgiverbegrepet videreføres uten endringer. FA går imot mindretallets forslag om å utvide begrepet til å gjelde andre som har bestemmende innflytelse, bl.a. i konsernforhold. Arbeidsgiverbegrepet er solid innarbeidet i norsk arbeidsliv og utviklet slik at det passer for alle sektorer i norsk arbeidsliv. Selv om bransjene i flere sammenhenger er ulike, er dagens arbeidsgiverbegrep dekkende for alle. Det er i rettspraksis blitt lagt til grunn en forståelse av arbeidsgiverbegrepet som i tilstrekkelig grad ivaretar hensynet til fleksibilitet og forutsigbarhet i forhold til virksomhetene og den enkelte arbeidstaker. Mindretallets forslag om å utvide arbeidsgiverbegrepet vil skape uklarhet om hvem som er arbeidsgiver.

FA støtter også utvalgets forslag om å videreføre gjeldende arbeidstakerbegrep.

Kapittel 11. Helse, miljø og sikkerhet.

FA er fornøyd med at regelverket er forenklet, bygger på funksjonsbeskrivelser og dermed lettere tilgjengelig.

Arbeidstakers medvirkningsplikt. Lovutkastet § 2-3.

FA ser det som en fordel at arbeidstakers medvirkningsplikt tydeliggjøres. FA ser positivt på en lovpresisering hvor en arbeidstaker ikke kan forholde seg passiv dersom en får kjennskap til at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. At arbeidstaker får en plikt til å sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet, er en god løsning. Det må imidlertid påpekes at arbeidsgiver under enhver omstendighet blir gjort kjent med slike tilfeller.

Bedriftshelsetjenesten. Lovutkastet § 3-3.

FA støtter flertallets forslag om at bedriftshelsetjenesten ikke skal være obligatorisk og slutter oss til flertallets begrunnelse.

Kapittel 12. Medvirkning og samarbeid.

FA er tilfreds med at utvalget foreslår endringer som bidrar til et bedre arbeidsmiljøarbeid ved at verneombudets og arbeidsmiljøutvalgenes roller tydeliggjøres, og vi støtter flertallets forslag om at det ikke skal være detaljerte regler for verneombudets virksomhet.

Når det gjelder bestemmelsene rundt arbeidsmiljøutvalg ser FA positivt på at det gis rom for at partene lokalt kan avtale samarbeidsordninger for arbeidsmiljøarbeidet.

Plikt til opplæring. Lovutkastet § 6-10.

FA støtter forslaget om at arbeidsgivers representant skal ha opplæring i grunnprinsippene i systematisk HMS-arbeid og arbeidsmiljøloven, og at denne opplæringen skal gis samlet for arbeidsgivers og arbeidstakeres representanter. FA går i mot mindretallets forslag om at verneombud og tillitsvalgte skal ha rett til den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.

Kapittel 13. Arbeidstid.

Omfangsbestemmelsene. Lovutkastet § 10-14.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening støtter under visse forutsetninger hovedstrukturen i utvalgsflertallets forslag til § 10-14. Vi registrerer at de som i dag er unntatt etter aml. § 41, 1.ledd, som en hovedregel blir omfattet av de nye arbeidstidsreglene. Dette motveies imidlertid et stykke på vei av adgang til, på flere arbeidstidsområder, å avtale unntak og avvik på individuelt nivå - avvik som gjelder alle og avvik/unntak spesielt for de som i dag er unntatt etter § 41, 1.ledd.

Det er en høy andel av ledere og særlige selvstendige i finansnæringens, samt i en viss grad også representanter, agenter og handelsreisende. Dette er personer som er unntatt fra f. eks. retten til overtidsbetaling og som er godtgjort på annen måte for belastningen ved å måtte være mer fleksibel med hensyn til arbeidstid. De er kompensert via høyere lønninger og eventuelt gjennom andre goder som f.eks. firmabil.

For FA er det viktig at det blir en god overgangsordning for disse kategorier. Dette synes å være viet lite oppmerksomhet i utvalget. Det er viktig at det ved ny lovs iverksettelse ikke skal oppstå den situasjon at store arbeidstakergrupper som er kompensert for at de "ikke har arbeidstid" skal kunne kreve at alle regler nå gjøres gjeldende, f.eks. retten til overtidsbetaling. Idet § 10- 14 legger opp til avtale med den enkelte m.h.t. unntak, ligger det i sakens natur at den enkelte også kan avvise å inngå slik avtale. Dette gir ved innføring av ny lov den enkelte ansatte en urimelig god forhandlingsposisjon. Dette vil igjen kunne føre til at ansatte blir dobbelt kompensert for arbeid utenfor "vanlig arbeidstid".

Det er derfor en forutsetning fra FA's side at en slik situasjon ikke oppstår når ny lov trer i kraft. Dette kan motvirkes ved at det fastsettes en overgangsregel som sier at ved lovens ikrafttredelse anses avtale etter § 10- 14 nr. 1 a) eller b) for å være inngått for de kategorier ansatte som før lovens ikrafttredelse falt inn under aml. § 41, 1.ledd a) eller b). Dette vil bety at personer som tidligere var unntatt fra arbeidstidsreglene også uten videre er unntatt i henhold til ny lovs § 10- 14 nr. 1, henholdsvis litra a) eller b). Dette er som nevnt en betingelse for FA's støtte til § 10- 14. Hvis det ikke vedtas en slik eller tilsvarende

overgangsregel går FA imot forslaget. Da må de gamle unntakene videreføres. Men med en slik overgangsregel vil avtaleadgangen, slik de foreslåtte regler trekker opp, i realiteten gjelde for de som blir ansatt etter ny lovs ikrafttredelse. Vi legger for disse til grunn at unntak kan avtales som et element i den individuelle arbeidsavtale.

Finansnærings Arbeidsgiverforening legger avgjørende vekt på det som er nevnt i avsnittet over. Unntaksadgangen vil måtte bli brukt i stort omfang idet det både for arbeidsgiver og arbeidstaker fremstår som uholdbart å måtte holde arbeidstidsregnskap på toppledere og særlige selvstendige. Ut fra slike betraktninger kan man selvsagt stille spørsmålstegn ved hvorfor man nå skal inkludere dem i arbeidstidsreglene.

FA registrerer også at § 10-14 nr. 1, litra b) er ment å motsvare aml. § 41, 1.ledd, litra b), altså representanter, agenter og handelsreisende. På s. 265 i utredningen sies det at ” Utvalget mener at det fortsatt bør være anledning til å gjøre unntak fra enkelte av arbeidstidsbestemmelsene for denne type arbeid”. I sin sammenheng oppfatter vi dette slik at ny litra b) ikke innsnevrer ansattegruppene i gammel litra b). Det er viktig at ny formulering fanger opp arbeidstakerkategoriene i litra b) i aml. § 41, 1.ledd.

Arbeidstidsordninger. Lovutkastet § 10- 2.

Det fremgår i utredningen s. 250 at vesentlighetsnormen i § 10-2 nr. 3 er ment å være i tråd med tilsvarende norm i dagens regler om rett til redusert arbeidstid slik disse er nedfelt i aml. § 46 A. Etter vår oppfatning gir dette en for liberal regel. Forarbeider og arbeidstilsynets praksis m.h.t. aml. § 46 A har vist at det er svært vanskelig å avslå redusert tid under henvisning til ulempene for virksomheten. Eksempelvis kan en bankkasserer i skranke ut fra dagens praksis neppe nektes redusert arbeidstid under henvisning til ulemper for banken. Det vil føre til uholdbare tilstander dersom arbeidstakere som skal dekke en åpningstid gis rett til fleksitid.

FA mener prinsipalt at fleksibel arbeidstid er et naturlig tema for forhandlinger mellom ledelse og representanter for de ansatte. Det foreslås derfor at det lages en regel som hjemler slik avtaleinngåelse. De nærmere omstendigheter rundt vilkår osv. overlates til partene. Subsidiært kan FA gå med på å lovfeste det som en individuell rettighet, men da under forutsetning av at vesentlighetsnormen lempes. Dette kan skje ved at ordet vesentlig tas ut av lovteksten, alternativt erstattes av ordet særlig. Særlig er da ment å få frem at ulempen ikke behøver være så stor at den kan betegnes som vesentlig.

Alminnelig arbeidstid. Lovutkastet § 10-4.

FA støtter flertallsforslaget. Dette innebærer en vesentlig forenkling av gjeldende regler, hvilket vil kunne bidra til økt aktivitet og verdiskapning til beste for samfunnet og arbeidstakerne.

Avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid. Lovutkastet § 10-5.

FA støtter forslaget om adgang til å avtale arbeid ut over alminnelig arbeidstid. Dette gir vesentlig større fleksibilitet enn via de begrensede muligheter som ligger i gjeldende regler om overtidsarbeid. Rigorøse og byråkratiske vilkår settes til side og både med hensyn til betingelser og kontakt med tillitsvalgte.

Regelen må også ses i sammenheng med omfangs/unntaksbestemmelsen i § 10-14. Dersom ledere og særlige selvstendige skal omfattes av arbeidstidsreglene, må det være en adgang til å avtale noe som ligner på den tidligere rettstilstand slik denne fungerte i praksis.

Utkastet sier intet om hvordan og når uttaket av fritid skjer. Ordlyden kan tolkes slik at dette er helt opp til den ansatte. Vi mener det bør tilføyes en regel som sier at bedriften ut fra en behovsvurdering bør ha et ord med i laget og at tidspunktet for uttak av fritid derfor fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Overtid. Lovutkastet § 10-6.

Forslaget innebærer i det vesentlige videreføring av gjeldende regler. Forslaget innebærer en reduksjon i antall timer som kan pålegges, idet rammene er foreslått regnet fra den faktisk avtalte arbeidstid og ikke alminnelig arbeidstid som er 40 timer pr. uke. I finansnæringen hvor mange bedrifter har ukentlig arbeidstid på rundt 36 timer, innebærer dette en betydelig reduksjon i de maksimale overtidstimer. FA finner likevel å kunne gå med på en slik innstramning, idet lovforslaget åpner for større arbeidstidsfleksibilitet på andre områder. FA ser på dette som en helhet. Hvis ikke forslagene om økt fleksibilitet på de andre områdene blir vedtatt, går vi imot at det blir redusert adgang til overtidsarbeid.

Samlet ukentlig arbeidstid. Lovutkastet § 10-10.

FA støtter flertallsforslaget. Det representerer en kjærkommen forenkling og forbedring av gjeldende regelverk. Perioden for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden bør ikke være kortere enn 16 uker.

Søndagsarbeid. Lovutkastet § 10-11.

FA er enig med utvalgets flertall i den foreslåtte oppmykingen av adgangen til å arbeide på søndager.

Nattarbeid. Lovutkastet § 10-12.

FA støtter utvalgsflertallets forslag.

Krav til arbeidsavtalen. Lovutkastet § 14- 4 nr. 1 litra j).

FA går imot at det i arbeidsavtalen skal spesifiseres plassering av daglig og ukentlig arbeidstid. En slik regel vil være uhåndterbar, blant annet ut fra de mange unntaksmuligheter lovforslaget ellers legger opp til og den vil også virke prosessskapende.

Kapittel 15. Stillingsvern.

FA anser det som særdeles viktig for norske bedrifter at det gis varige og stabile rammevilkår. Dette gjelder særlig med hensyn til reglene for stillingsvern og virksomhetsoverdragelse.

Det er av vesentlig betydning at bedriftene får bedret sin omstillingsevne. Bedriftene må få større fleksibilitet til å dekke varierende arbeidskraftsbehov og mulighet til å tilpasse seg markedet og utviklingen i arbeidslivet gjennom bruk av ulike ansettelsesformer.

FA er tilfreds med at utvalget ved beskrivelsen av grunnleggende hensyn også har fått frem et mer nyansert bilde av for eksempel omstilling. Det blir bl.a. påpekt at omstilling ofte er nødvendige prosesser som sikrer utvikling og vekst. Dette har i tidligere fremstillinger og debatter gjennomgående vært ensidig fremstilt som en negativ arbeidsmiljøfaktor.

Midlertidig ansettelse. Lovutkastet § 14-7.

FA støtter at hovedregelen fortsatt skal være fast ansettelse. FA setter også stor pris at utvalget har sett på vilkårene for midlertidig ansettelse. Forslaget vil gi klart bedre bemanningsfleksibilitet enn dagens regelverk gir. Vi er svært positive til at flertallet forslag om å utvide adgangen til midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, men det er nødvendig med en lengre periode enn 6 måneder. Vi vil foreslå at denne adgangen utvides til 12 måneder. Disse endringene vil gi bedriftene et langt større rom for rasjonell og konkurransedyktig drift. Vi vil hevde at en oppmyking av reglene vil medføre en mindre bruk av overtid og innleie av arbeidskraft. Det vil bli lettere for utsatte grupper å få innpass i arbeidslivet ved at de vil få den nødvendige praksis og erfaring.

Vår rådgivningspraksis med gjeldende bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 58 A er svært restriktiv, hvilket har medført at våre medlemmer har valgt å ikke gå til nyansettelser ved behov for arbeidskraft ved bl.a. omstillingsperioder. I stedet har eksisterende medarbeidere blitt pålagt overtidarbeid med de ulempene dette medfører. Dette understøttes også av Statistisk Sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelse (AKU), gjengitt i innstillingen fra Colbjørnsenutvalget (NOU 1999:34, pkt. 9.3.1) Undersøkelsen dokumenterer økt bruk av bl.a. overtid etter innstramningen av regelverket om midlertidig ansettelser i 1995.

Adgang til å inngå tariffavtale – flertallets forslag i § 14-7 nr. 3.

FA mener det må være adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelser på lokalt nivå. De lokale partene vil kunne håndtere denne problematikken på en like ryddig måte som ved innleie. Vi kan ikke se at det foreligger tungveiende argumenter for at regelen her skal være annen enn ved innleide. Det er de lokale partene som best kjenner forholdene i den enkelte bedrift.

Flertallets forslag i § 14-7 nr. 4.

Forslaget om en absolutt grense for fire år for personer som har vært midlertidig ansatt må nyanseres. Det må gis rom for unntak for bl.a. vikariater. Det må være anledning til å ha samme vikar i forbindelse med for eksempel utvidet svangerskapsvikariat eller for stortingsrepresentanter.

Suspensjon. Lovforslaget § 15-13.

FA støtter forslaget om å lovregulere adgangen til suspensjon, men har noen innvendinger i forhold til saksbehandlingsreglene. Vi går i mot at det innføres tilsvarende formkrav ved suspensjon som ved oppsigelse. Hele poenget ved suspensjon er at det skal skje raskt og at det skal avhjelpe noe midlertidig. Normalt vil suspensjon være kortvarig, fra noen dager til få uker. Vi går også imot at virkningene ved usaklig oppsigelse skal gjelde tilsvarende ved suspensjon. Henvisningen i § 15-13 nr. 4 til § 15-12 må utgå.

Oppsigelse på grunn av alder. Lovutkastet § 15-7 nr. 4.

FA støtter forslaget om å videreføre gjeldende aldersgrense på 70 år og viser her til utvalgets begrunnelse. Aldersgrensen innebærer at arbeidstakere over 70 år ikke har stillingsvern, men bestemmelsen er ikke til hinder for at det kan avtales å arbeid med den enkelte etter fylte 70 år. Å innføre en individuell aldersvurdering vil i mange tilfeller medføre en lite verdig avgang for arbeidstakere.

Oppsigelse ved sykdom. Lovutkastet § 15-8.

FA går i mot at det innføres en generell verneperiode på 12 måneder uavhengig av ansettelsestid. En utvidet verneperiode for ansatte som for eksempel bare har vært ansatt noen måneder vil føre til at arbeidsmarkedet vil bli mer ekskluderende, og ikke inkluderende som er en del av arbeidslivslovsutvalgets mandat.

Vern mot usaklig oppsigelse. Lovutkastet § 15-7.

FA har ingen innvendinger mot at gjeldende regelverk i tilknytning til arbeidsmiljølovens § 60 nr. 1 videreføres.

FA er prinsipalt av den oppfatning at § 15-7 nr. 3, som skal hindre oppsigelse ved utsettelse av virksomhet på oppdrag, bør falle bort. Begrunnelsen er at bestemmelsen er unødvendig og prosesskapende. Arbeidstaker vil uansett være vernet mot usaklig oppsigelse etter § 15-7 nr. 1 og 2 og en konkret saklighetsvurdering, samt reglene om virksomhetsoverdragelse i noen tilfeller.

Retten til å stå i stilling. Lovutkastet § 15-11.

Retten til å stå i stilling anses som den mest belastende bestemmelsen sett fra arbeidsgivers sted. Særlig byrdefullt er bestemmelsen i forbindelse med oppsigelser som er nødvendige p.g.a. virksomhetens forhold.

Bestemmelsen hindrer en effektiv og hensiktsmessig gjennomføring av nødvendige omstillinger i næringslivet. Nødvendige omstillingsprosesser kan ofte ikke effektueres fullt ut fordi ansatte som er oppsagt kan kreve å bli stående i sine stillinger lenge etter utløpet av oppsigelsestiden. Dette gjelder selv om stillingene er besluttet nedlagt, og selv om arbeidstaker er tilbudt annet arbeid som vedkommende har takket nei til. I praksis har det vist seg å være særdeles vanskelig å få kjennelse for fratreden ved oppsigelse som er begrunnet i virksomhetens forhold.

FA har erfart ved flere anledninger at bestemmelsen benyttes ved forlikshandlinger til å "presse" arbeidsgiver til å utbetale såkalte sluttpakker som til tider er uforholdsmessige kostbare. Mindretallets kommentar om at dette er udokumenterte påstander medfører ikke riktighet.

De norske bestemmelsene om retten til å stå i stilling er unike. Ingen andre land i Europa har tilsvarende bestemmelser. Sverige har riktignok en tilsvarende rettighet der arbeidstaker sies opp på grunn av eget forhold, men dette gjelder ikke ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. Dette innebærer at Norge står i en helt særskilt stilling i europeisk sammenheng. For flere av våre medlemsbedrifter som er overnasjonale innebærer dette

(sammen med øvrige særnorske konkurranseulempes) at den norske delen av virksomheten kan bli nedprioritert i forhold til de øvrige land.

FA støtter prinsipielt mindretallets forslag (arbeidsgiversiden) om at arbeidstaker ved tvist om oppsigelse ikke skal ha rett til å fortsette i stillingen ut over oppsigelsestiden. Subsidiært støttes flertallets forslag som i utgangspunktet begrenser retten til å stå i stilling til sakens behandling i første instans.

FA er også enig i at retten til å stå i stilling ikke skal gjelde når virksomheten er nedlagt, men det må presiseres nærmere i forarbeidene hva som menes at "virksomheten er nedlagt". Det forutsettes at praksis i kjølvannet av Sparebanken Nord-Norge dommen, Rt. 1992 side 776 videreføres og at det ikke er ment å foreta noen innstramming av denne rettstilstanden.

Fortrinnsrett. Lovutkastet § 14-2.

FA støtter utvalgets forslag om ordlyden "sagt opp p.g.a. arbeidsmangel" endres til "sagt opp p.g.a. virksomhetens forhold". FA er også enig i at skikkethetsbegrepet endres til "kvalifisert". Det vises her til utvalgets begrunnelse, men vi ønsker å presisere at skikkethet kan omfatte noe mer enn kvalifisert. Det bør presiseres i forarbeidene at det her ikke er ment å foreta noen materielle endringer i forhold til praksis for skikkethetsvurderingen etter arbeidsmiljølovens § 67 nr. 1. Det vises her bl.a. til RT. 2003 side. 1754.

FA er uenig i at regelen om prioritet mellom fortrinnsberettigede opprettholdes. Arbeidsgiver bør få stå fritt til å velge når det er flere som har fortrinnsrett og det må være den best kvalifiserte som skal velges.

FA går imot mindretallets forslag om å lovfeste fortrinnsrett i konsernforhold. Det vises her til tidligere høringsuttalelser fra Bankenes Arbeidsgiverforening og Forsikringsselskapenes Arbeidsgiverforening i forbindelse med Konsernlovutvalgets innstilling (NOU 1999:6)

FA støtter flertallets forslag om å ikke lovfeste fortrinnsretten for deltidsansatte. Et slikt forslag vil gripe inn i arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver må kunne stå fritt ved vurderingen av hvem som ønskes ansatt. Ansettelsesprosedyrene for deltidsansatte, f.eks. studenter er ikke like omfattende og grundige som ved heltidsansettelser. Forslaget vil innebære økt byråkrati i forbindelse med ansettelser. Bedriftene vil også være mer restriktive i forhold til å imøtekomme ønsker om å jobbe redusert. Dette vil gjøre det mer problematisk for virksomhetene til å innføre en mer livsfaseorientert personalpolitikk.

Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse.

Generelt.

FA støtter flertallets forslag om videreføring av omfangsbestemmelsene og de språklige endringene. FA har ingen innvendinger mot at arbeidstakers rettigheter etter arbeidsavtalen videreføres uendret, samt flertallets forslag om at arbeidstaker skal beholde sine individuelle rettigheter etter tariffavtalen.

FA går sterkt i mot mindretallets forslag om at ny arbeidsgiver skal bli bundet av den tariffavtale den tidligere arbeidsgiver hadde. Tariffavtalene i de forskjellige tariffområdene er svært forskjellige systemer og utviklet ut fra forskjellige behov gjennom tidene. En

harmonisering av de ulike tariffavtalene ved en virksomhetsoverdragelse har vist seg å være svært problematisk. Det er også svært problematisk å operere med flere ulike tariffavtaler innen samme bedrift. Prinsipielt er det også uheldig om arbeidsgiver skal bli bundet av tariffavtaler de ikke frivillig har valgt å inngå eller forpliktet seg etter.

Reservasjons- og valgrett.

FA går i mot mindretallets forslag om å innføre generell valgrett. FA støtter lovfesting av reservasjonsretten, men går imot at den skal kobles mot en fortrinnsrett.

Retten til å overføre pensjon. Lovutkastet § 16-2.

FA mener det er prinsipielt betenkelig å lovfeste beskyttelse av pensjon før pensjonskommisjonens innstilling er politisk behandlet, og før rekkevidden av de pensjonssignaler regjeringen har gitt i forbindelse med årets tariffoppgjør er klarlagt. FA mener derfor at behandlingen av spørsmålet må avventes til pensjonskommisjonens innstilling er ferdig behandlet.

Kapittel 17. Kontroll og overvåking.

FA kan i hovedsak slutte seg til utredningens forslag til lovtekst når det gjelder kontroll og overvåking. FA støtter de vurderinger utvalget gjør vedrørende behovet for nye regler om kontrolltiltak i arbeidslivet (jfr. kap. 17.6.1.). I dag er regelverket på dette området svært vanskelig tilgjengelig idet personopplysningsloven ikke er tilpasset arbeidslivet. Det er derfor helt riktig det utvalget sier på s. 431 at "*regelbildet er fragmentarisk og gir en uoversiktlig og vanskelig tilgjengelig rettsstilstand*". Henvendelsene fra medlemsbedriftene understreker at det trengs en forenkling av regelverket. FA er imidlertid usikker på om de foreslåtte regler gir noe bidrag i så måte, m.a.o. om de bare vil innebære en ytterligere fragmentering av regelbildet. I tillegg til personopplysningsloven med forskrifter må nå arbeidsgiver også være oppmerksom på at det finnes regler i arbeidslivsloven. Det vil da bli spørsmål om samspillet mellom disse to regelsett.

Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak. Lovutkastet § 8-2.

FA legger til grunn at forutsetningen for at denne bestemmelsen kommer til anvendelse er at det er tale om rutinemessige kontrolltiltak. Det vil si at det er tale om løpende kontrolltiltak, som en ordinær del av driften.

Dersom arbeidsgiver har en velbegrunnet mistanke om misligheter av en viss betydning, vil avveiningen av hensynet til arbeidsgivers behov for kontrolltiltak på den ene siden og personvern hensynet på den annen side, slå annerledes ut. Dette taler for at arbeidsgivers adgang til kontroll går noe lenger i slike tilfeller. Det kan heller ikke være meningen at bestemmelsene om informasjon og drøfting overfor de berørte arbeidstakerne da kommer til anvendelse. Hvis så skulle være meningen vil denne type kontrolltiltak bli illusorisk. FA foreslår derfor at det tas inn følgende tekst:

"Plikten til å drøfte og informere etter nr. 1 og 2 gjelder ikke der kontrolltiltaket er grunnet i en konkret mistanke om misligheter. Arbeidsgiver bør likevel, så langt praktisk mulig, drøfte behov, utforming og gjennomføring av slike kontrolltiltak med en representant for arbeidstakerne."

Kontroll av e-post og andre private elektroniske opplysninger. Lovutkastet § 8-3.

FA har ingen spesielle bemerkninger til innholdet i denne bestemmelsen. FA mener likevel at det ville være en fordel å presisere at § 8-3 nr. 1 kun er ment å rette seg mot de tilfelle der arbeidsgiveren med hensikt skaffer seg tilgang til private dokumenter, og ikke mot de tilfelle arbeidsgiveren handler i god tro. FA er oppmerksom på at denne presiseringen allerede fremgår av forarbeidene, jfr. side 438, første spalte. Som utvalget peker på er kontroll av e-post likevel en meget praktisk problemstilling både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Nettopp av denne grunn må informasjonsverdien, og hensynet til et så lett forståelig regelverk som mulig, veie tungt. FA foreslår derfor følgende lovtekst:

”Arbeidsgiveren kan ikke med hensikt skaffe seg innsyn i arbeidstakerens e-post eller andre elektroniske opplysninger, med mindre arbeidstaker har gitt sitt skriftlige samtykke til innsyn.”

Innhenting av opplysninger ved ansettelse. Lovutkastet § 8-4.

I forslaget til lovtekst er det uttalt at arbeidsgiver ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte må be om at søkerne ”skal gi andre helseopplysninger enn det som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen”.

Spørsmålet er så hva som er nødvendig for å utføre de oppgaver som knytter seg til stillingen. Denne spørsmålsstillingen er nærmere omtalt på side 441 i utredningen. Her er det uttalt at det kun er de ”strengt saklige” formål som kan ivaretas”, men at det samtidig er viktig at ”skjønnstemaet er en så romslig fortolkning at arbeidsgivers legitime behov blir ivaretatt”.

Deretter er det uttalt:

”Dette betyr at arbeidsgiver ikke bare må kunne spørre om arbeidssøker er i stand til å greie fysiske oppgaver som stillingen innebærer. Arbeidsgiver må for eksempel også kunne stille spørsmål om forhold som vil kunne ha betydning for å tilpasse arbeidsmiljøet og lignende, herunder om arbeidstaker lider av en sykdom som er uforenlig med den aktuelle stilling. Utvalget er imidlertid enig med Breisteinutvalget i at det ikke skal være tillatt å stille generelle spørsmål om risiko for fremtidig sykdommer eller helseproblemer”.

FA mener at siste setning i ovennevnte sitat ikke er overensstemmende med de øvrige bemerkninger fra utvalget. En arbeidsgiver må kunne stille spørsmål om arbeidssøker har pådratt seg skader eller har sykdom som gir økt risiko for helseproblemer, så sant disse problemene kan være av betydning for utøvelsen av den stilling det er aktuelt å ansette ham eller henne i. Arbeidsgiver har en berettiget interesse i å skaffe seg et visst innsyn i risikoen for sykefravær for den aktuelle person i den aktuelle stilling. For øvrig kan en ikke se bort i fra at arbeidsgivere henter inn utfyllende helseopplysninger for endelig å avklare om opplysninger, som i utgangspunktet fremsto som relevante, vitterlig er av reell betydning. I slike situasjoner innhentes opplysninger nettopp for å hindre at arbeidssøkere på urimelig grunnlag holdes ute. FA legger til grunn at det ikke er utvalgets mening å avskjære muligheten for slike avklaringer.

En særlig problemstilling består i at mange virksomheter tilbyr de ansatte forskjellige typer forsikringer som del av den totale godtgjørelse for arbeidet. Dette kan være tjenstepensjonsforsikringer, livsforsikringer og forskjellige typer ulykkesforsikringer. Noen har bygget alle produktene sammen i en såkalt personalkasko. Enkelte av disse forsikringene, særlig livsforsikring, krever at det leveres helseerklæring. I forbindelse med ansettelsen er det innarbeidet rutiner som innebærer at arbeidsgiver må innhente helseopplysninger for at den ansatte skal kunne være omfattet av den aktuelle forsikring. Helseopplysningene går ikke til arbeidsgiver, men til det aktuelle forsikringsselskap. I finansnæringen vil arbeidsgiver og forsikringsselskap kunne være sammenfallende.

FA legger til grunn at arbeidsgivers rutine for å igangsette innsamling av helseopplysninger til dette formål, faller inn under hva som er tillatt etter forslaget § 8-4. Dette må anses "nødvendig for å utføre de arbeidsoppgaver som er knyttet til stillingen". Hvis dette ikke skulle falle inn under definisjonen av hva som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene, men rammes av forbudet, foreslår FA at det tilføyes en unntaksbestemmelse som nytt 2. ledd i paragrafen. Følgende ordlyd foreslås:

"Unntatt fra første ledd er arbeidsgivers innhenting av helseopplysninger som kreves for at den ansatte skal være omfattet av forsikringer som følger med arbeidsforholdet".

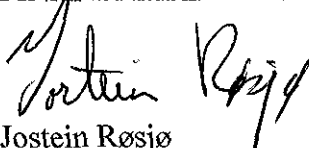
Kapittel 18. Varslere.

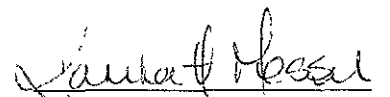
Forbud mot gjengjeldelser som følge av varsling. Lovutkastet § 2-4.

FA går i mot lovfestingen av bestemmelsen om vern av varslere. FA finner det u hensiktsmessig med en bestemmelse som skal ta sikte på å lovfeste gjeldende rett samtidig som utvalget selv har funnet det vanskelig å formulere en bestemmelse om arbeidstakers lojalitetsplikt. I begge tilfeller er det lojalitetspliktens grenser som er avgjørende for rekkevidden av bestemmelsen.

FA mener bestemmelsen er egnet til å skape uklarhet. Den vil også virke unødig prosesskapende samt at den oppfattes den som lite klargjørende.

Med hilsen
FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING


Jostein Røsjø
Adm. direktør


Karina Messel
Advokatfullmektig