

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 Oslo

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKSP
11 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660-96

NOU 2004:5 - Innstilling fra Arbeidslivslovutvalget - Høring

NHO takker for anledningen til å gi høringsuttalelse til innstillingen fra Arbeidslivslovutvalget: "Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst".

Høringsuttalelsen gis i to deler:

- Dette brevet, med kommentarer til det vi oppfatter som hovedpunktene i innstillingen og med et sammendrag av den detaljerte høringsuttalelsen.
- Et vedlegg med selve høringsuttalelsen, disponert etter kapitteinndelingen i utredningen og henvisning til de aktuelle lovparagrafene.

NHOs overordnede mål er best mulig vilkår for verdiskaping i Norge, slik at vi kan ha et konkurransedyktig næringsliv. Rammene for arbeidslivet må være i samsvar med dette. Forslaget til ny arbeidslivslov inneholder mange positive enkeltforslag, men er preget av at man ikke ser langt nok frem i forhold til de omstillingsbehov som vil prege alle deler av norsk arbeidsliv i årene fremover. Utfordringene må møtes gjennom et lovverk som sikrer trygge og seriøse rammer, men som samtidig gir stor adgang til å finne de beste løsninger lokalt på den enkelte arbeidsplass.

NHO oppfatter følgende spørsmål som de viktigste i forbindelse med en ny arbeidslivslov:

Midlertidige ansettelser

Næringslivet har behov for økt adgang til midlertidige ansettelser. Mange bedrifter har store svingninger i oppdragsmengde og behovet for arbeidskraft er derfor sterkt varierende. Innføring av en generell adgang til midlertidige ansettelser betyr at det blir mer ensartede konkurransevilkår for norske virksomheter sammenlignet med utenlandske selskaper. Land det er naturlig å sammenligne oss med, som Sverige, Finland og Danmark, har alle romsligere adgang til midlertidige ansettelser. Det er også et viktig moment at permitteringsmuligheten er blitt betydelig mer kostbar for norske bedrifter fra og med 2004, idet arbeidsgiverperioden nå er utvidet til 10 dager. Utvalgets flertalls forslag om en generell adgang til midlertidige ansettelser i 6 måneder er ikke tilstrekkelig. NHO foreslår at det skal være adgang til midlertidige ansettelser i 12 måneder for alle virksomheter. 6 måneder er svært kort tid for å løse det behovet for midlertidig arbeidskraft som bl.a. bedrifter i en etableringsfase vil ha. Videre vil det være slik at desto lengre en midlertidig kontrakt er, desto større er muligheten for at arbeidstakeren går over i fast arbeid hos arbeidsgiver. Det må presiseres i loven at det skal være adgang til å ansette midlertidig for sesongarbeid og for å få utført et eller flere bestemte oppdrag.

Arbeidstid

NHO støtter forslaget fra utvalgets flertall, som vil innebære en vesentlig forenkling av regelverket. Dagens regler er meget firkantete og svært detaljerte, og ble vedtatt i en tid da behovet for fleksible arbeidstidsordninger var et helt annet og mindre enn nå. Det er positivt med adgang til lokal avtalefrihet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. NHO mener virksomhetens øverste leder ikke må defineres som arbeidstaker i lovens forstand, og må i alle tilfeller unntas fra arbeidstidsbestemmelsene.

Den ansattes rett til å fortsette i stillingen

NHO mener hovedregelen må være at den ansatte må fratrukke sin stilling ved tvist om oppsigelse, med mindre retten gjennom sin kjennelse kommer frem til noe annet. De norske bestemmelsene om retten til å stå i stilling er unike. Ingen andre land i Europa har tilsvarende bestemmelser, heller ikke i Norden. Bestemmelsen hindrer en effektiv og hensiktsmessig gjennomføring av nødvendige omstillinger i næringslivet ved at ansatte som er oppsagt kan kreve å bli stående i sine stillinger lenge etter utløp av oppsigelsestiden. Dette gjelder selv om stillingene er besluttet nedlagt, og selv om arbeidstaker er tilbudt annet arbeid som vedkommende har takket nei til.

Sammendrag av høringsuttalelsen

Innledende bestemmelser

Formålsparagraf

NHO foreslår som tillegg til loven at den også skal bidra til å fremme verdiskapingen i samfunnet.

Definisjon av arbeidsgiver

NHO er av den oppfatning at virksomhetens daglige leder ikke bør defineres som arbeidstaker i lovens forstand, og også av den grunn falle utenfor bestemmelsene om arbeidstid og stillingsvern.

NHO støtter for øvrig utvalgets flertall i at arbeidsgiverbegrepet ikke skal utvides til å gjelde andre som har bestemmende innflytelse, bl.a. i konsernforhold.

Helse, miljø og sikkerhet

Lovforslaget er innrettet slik at det skal stimuleres til lokale løsninger i arbeidsmiljøarbeidet. NHO støtter dette. Det er positivt at regelverket bygger på funksjonsbeskrivelser, og på den måten følger opp prinsippene i ”intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv”.

Forenklinger for de minste bedriftene

NHO fremmer forslag om at det gjennomføres en utredning snarest mulig, med sikte på å komme frem til et forenklet HMS-regelverk for f.eks. bedrifter med færre enn fem ansatte.

Arbeidstakers medvirkningsplikt

Det er viktig og positivt at arbeidstakers medvirkningsplikt er tydeliggjort i lovforslaget. NHO fremmer forslag om at dette skal forsterkes gjennom at:

- Det er arbeidstakers ansvar å sørge for at verneutstyr tas i bruk etter at opplæring er gitt og utstyr er stilt til disposisjon.
- Arbeidstaker har plikt til å bidra med ideer og forslag til løsninger og tiltak for å få et godt psykososialt arbeidsmiljø.

- Arbeidstaker har rapporteringsplikt om ulykker og skader som arbeidsgiver gjennom lov er pålagt å registrere, varsle og melde.
- Arbeidstaker skal ha plikt til å underrette arbeidsgiver og verneombudet så snart de blir kjent med at det har forekommet eller forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Bedriftshelsetjeneste

NHO støtter flertallets forslag om at bedriftshelsetjeneste ikke skal være obligatorisk, og presiserer at dagens bransjeforskrift må erstattes av en forskrift som bygger på risikovurdering.

Medvirkning og samarbeid

Verneombud

NHO støtter flertallets forslag om at det ikke skal være detaljerte regler for verneombudets virksomhet.

Plikt til samarbeid om helse, miljø og sikkerhetsspørsmål (Arbeidsmiljøutvalg)

NHO ser svært positivt på den mulighet som arbeidsgiver og arbeidstakerne gis til å inngå lokal avtale om en samarbeidsordning for arbeidsmiljøarbeidet.

Plikt til opplæring

NHO slutter seg til flertallets forslag om at arbeidsgiver skal ha opplæring, men det må presiseres at dette dreier seg om representant i Arbeidsmiljøutvalg. NHO slutter seg til at kravet om minimum 40 timers opplæring går ut av loven.

Plikt til informasjon og drøfting

Hvor tillitsvalgte bare representerer et fåtall av de ansatte, eller der det ikke er tillitsvalgte eller organiserte i det hele tatt, er det behov for enkle bestemmelser om hvordan representanter for arbeidstakerne skal velges.

Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting med de ansatte

NHO mener at forholdet mellom de foreslåtte reglene og informasjons- og taushetsbestemmelsene i børsforskriften og verdipapirhandelloven må drøftes og avklares i forarbeidene. NHO støtter at reglene kan fravikes ved tariffavtale, men mener at det er uklart hvordan bestemmelsen om fravik må forstås hvor bare en del av bedriftens ansatte er dekket av tariffavtale.

Arbeidstid

Alminnelig arbeidstid

Jf. omtale i innledningen. NHO støtter flertallets forslag til forenklet regelverk

Unntak

NHO mener virksomhetens øverste leder ikke bør defineres som arbeidstaker i lovens forstand og derfor falle utenfor arbeidstidsbestemmelsene.

Det nåværende unntak for arbeid av ledende art og særlig selvstendige stillinger bør opprettholdes. Dette dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver og som selv bestemmer hva de selv skal gjøre og hva som skal delegeres til andre, samt når og hvordan arbeidet skal utføres. Konsekvensen av utvalgets forslag vil være at denne gruppen pålegges å føre et detaljert "arbeidstidsregnskap" som senere skal gjøres til gjenstand for kontroll.

Arbeidstidsordninger

NHO mener vilkåret for arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid bare skal gjelde når kan gjennomføres uten ulempe for virksomheten. Det kan ikke stå "uten *vesentlig* ulempe".

Arbeidsplan

NHO understreker at det må være adgang til å avtale lokalt ordninger med f.eks. "ønsketurnus".

Avtalt arbeid ut over alminnelig arbeidstid

NHO støtter forslaget om adgang til å avtale arbeid ut over alminnelig arbeidstid. Forslaget må bl.a. sees i sammenheng med at utvalget mener at alle arbeidstakere skal omfattes av arbeidstidsbestemmelsene. Hvis dette gjennomføres, vil det være helt nødvendig med en avtaleadgang for at arbeidstidsbestemmelsene i det hele tatt skal kunne fungere for arbeidstakere i ledende stillinger eller særlig selvstendige stillinger.

Overtid

Utvalgets forslag er i det vesentlige en videreføring av dagens lov slik den ble ved endring i 2003. Forslaget innebærer en viss reell reduksjon i antall timer som kan pålegges i det rammene er foreslått regnet fra den faktisk avtalte arbeidstid og ikke fra lovens norm på 40 timer pr. uke. Betalingsplikten er imidlertid fortsatt knyttet til grensen på 9 timer pr dag og 40 timer pr uke.

Samlet ukentlig arbeidstid

NHO mener at perioden for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ikke bør være kortere enn 16 uker, slik også utvalgets flertall foreslår.

Søndagsarbeid

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

Nattarbeid

NHO er enig med utvalgets forslag til generelle formuleringer av vilkåret for nattarbeid samt at "natten" ikke starter før kl 22:00 (nå 21:00). En utvidelse av "natten" til 07:00, slik det blir foreslått av mindretallet i utvalget, vil få svært store negative konsekvenser for de virksomhetene som er avhengig av å starte arbeidet tidlig om morgenen.

Likebehandling i arbeidslivet

NHO mener det må presiseres at i loven at hvorvidt trakassering har skjedd eller ikke må bedømmes ut fra en vurdering av de objektive omstendigheter. Flertallet i Stortinget bad om å få vurdert innføring av en egen forhandlingsplikt ved anklager om diskriminering. NHO er enig i dette og fremmer følgende forslag til innarbeiding i loven:

"Den som mener seg diskriminert eller trakassert skal varsle arbeidsgiver og verneombud så snart som mulig. Ved tvist kan arbeidstaker eller arbeidsgiver kreve forhandlinger. Forhandlingsmøte skal gjennomføres innen to uker fra kravet er mottatt."

Stillingsvern

Fortrinnsrett til stilling

Lovutkastet bør endres for å presisere at arbeidsgiver bør stå fritt til å velge når det er flere som har fortrinnsrett.

Midlertidig ansettelse

Jf. omtale i innledningen.

NHO foreslår at det skal være en generell adgang til å ansette midlertidig i *12 måneder*.

Det må presiseres at det skal være adgang til å ansette midlertidig for sesongarbeid og for å få utført et eller flere bestemte oppdrag. Ordlyden i loven bør på denne bakgrunn endres til at det er adgang til midlertidige ansettelser *"for et bestemt tidsrom eller for å utføre bestemte oppdrag"*.

Det bør også gis adgang til midlertidig ansettelse i bistillinger. Dette er bl.a. aktuelt for studenter og innen utdanning og forskning, NHO foreslår et tillegg til loven som presiserer at det skal være adgang til midlertidig ansettelse for *"praksisarbeid, utdanningsstillinger eller bistillinger innenfor forsknings- og undervisningssektoren*.

NHO er uenig med flertallets forslag og mener det må være adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelser på lokalt nivå (jf. lovutkastet § 14-7 nr. 3) på samme måte som ved innleie av arbeidskraft.

Det er foreslått en absolutt grense på fire år for personer som har vært midlertidig ansatt. NHO mener det må gjøres et unntak for vikariater, f.eks. når det gjelder vikariat i forbindelse med en utvidet svangerskapspermisjon eller for en stortingsrepresentant.

Suspensjon

NHO mener det ikke bør 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. NHO motsetter seg forslag om at arbeidstaker skal ha rett til å reise sak og prøve gyldigheten av kortvarig suspensjon (under 3 måneder).

Oppsigelse ved sykdom

Dagens regelverk bør opprettholdes. Det bør ikke innføres en generell verneperiode på 12 måneder uavhengig av ansettelsestid.

Vern mot usaklig oppsigelse

NHO er av den prinsipale oppfatning at bestemmelsen som hindrer oppsigelse ved utsettelse av virksomhet på oppdrag bør falle bort. Subsidiært mener NHO at anvendelsesområdet for denne bestemmelsen må begrenses til tilfeller hvor et selskap sier opp ansatte, for deretter å leie inn de samme personene som selvstendige.

Retten til å fortsette i stillingen

NHO støtter mindretallets forslag i utvalget (repr. fra NHO, HSH og KS) om at arbeidstaker ved tvist om oppsigelse ikke skal ha rett til å forsette i stillingen ut over oppsigelsestiden. Subsidiært vil NHO støtte flertallets forslag som i utgangspunktet begrenser retten til å stå i stilling til sakens behandling i første instans (tingretten).

Virksomhetsoverdragelse

Overføring av pensjonsordning

Flertallet i utvalget går inn for at arbeidstakere får en rett til å få med seg sin eksisterende pensjonsordning i alle de tilfeller hvor den nye arbeidsgiver ikke allerede har en pensjonsordning. Et unntak er foreslått der den pensjonsordningen arbeidstakerne har ikke kan videreføres hos den nye arbeidsgiver. Dette vil stort sett være tilfelle hvor det overføres virksomhet fra det offentlige til private.

NHO ser det som prinsipielt betenkelig å lovfeste beskyttelsen av pensjon før Pensjonskommisjonens innstilling er politisk behandling og før rekkevidden av de pensjonssignaler Regjeringen har gitt i forbindelse med årets tariffoppgjør er klarlagt.

Opplysningsplikt

NHO foreslår at det innføres en plikt for overdragende arbeidsgiver til å gi alle relevante opplysninger til overtagende arbeidsgiver.

Kontroll og overvåking

Plikten til å drøfte og informere

Av hensyn til muligheten for å oppklare konkrete saker foreslår NHO følgende tillegg:

"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

NHO mener det bør presiseres at lovteksten kun er ment å rette seg mot de tilfeller der arbeidsgiver med hensikt skaffer seg tilgang til private dokumenter, og ikke mot de tilfeller arbeidsgiver handler i god tro.

Innhenting av opplysninger ved ansettelse

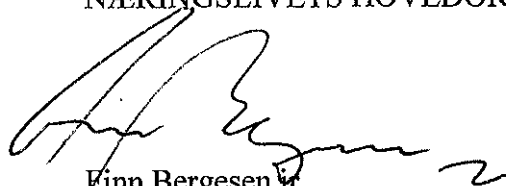
NHO mener at en arbeidsgiver må kunne stille spørsmål om arbeidssøker har pådratt seg skader eller har sykdom som gir økt risiko for helseproblemer, så sant disse problemene kan være av betydning for utøvelsen av den stilling det er aktuelt å ansette ham eller henne i.

Varslere

NHO oppfatter den foreslåtte bestemmelsen om forbud mot bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstakere som på en lojal måte informerer om kritikkverdige forhold i virksomheten som unødvendig og lite klargjørende.

Vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON



Finn Bergesen jr.
Administrerende direktør

Høringsuttalelse fra NHO til Arbeidslivslovutvalgets innstilling (NOU 2004:5)

Innholdsfortegnelse

Tilstandsbeskrivelse (kap. 5)	side 3
Innledende bestemmelser (kap. 9)	side 5
Lovens formål	
Petroleumsvirksomhet til havs	
Definisjoner	
Ulike organisasjonsformer og nye tilknytningsformer til arbeidslivet (kap. 10)	side 6
Helse, miljø og sikkerhet (kap. 11)	side 6
Generelle kommentarer	
Forenklinger for de minste bedriftene	
Arbeidstakers medvirkningsplikt	
Krav til systematisk helse- miljø- og sikkerhetsarbeid	
Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten	
Bedriftshelsetjeneste	
Krav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling	
Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet	
Registrering og melding av arbeidsulykke og arbeidsrelatert sykdom	
Medvirkning og samarbeid (kap. 12)	side 9
Generelle kommentarer	
Tilrettelegging for arbeidstakeres medvirkning	
Verneombud	
Plikt til samarbeid om helse, miljø og sikkerhetsspørsmål	
Plikt til opplæring	
Plikt til informasjon og drøfting	
Fortrolige opplysninger	
Fravik	
Arbeidstid (kap. 13)	side 12
Arbeidstidsordninger	
Arbeidsplan	
Alminnelig arbeidstid	
Avtalt arbeid ut over alminnelig arbeidstid	
Overtid	
Oversikt over arbeidstiden	
Samlet daglig arbeidstid	
Pauser	
Samlet ukentlig arbeidstid	
Søndagsarbeid	
Nattarbeid	
Helsekontroll av nattarbeidere	

Unntak – hvem skal omfattes av arbeidstidsreglene? Tvisteløsning	
Likebehandling i arbeidslivet (kap. 14)	side 17
Definisjoner	
Unntak fra forskjellsbehandling/diskriminering	
Forbud mot gjengjeldelser	
Virkninger av forskjellsbehandling/diskriminering	
Forbud mot forskjellsbehandling av deltidsansatte og midl. ansatte	
Stillingsvern (kap. 15)	side 18
Informasjon om ledige stillinger	
Fortrinnsrett til ny ansettelse	
Midlertidig ansettelse	side 20
Vern mot usaklig oppsigelse	
Oppsigelse ved sykdom	
Retten til å fortsette i stillingen	side 26
Suspensjon	
Arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av virksomhet (kap. 16)	side 36
Prinsipielle kommentarer	
Hva kapitlet omfatter	
Lønns- og arbeidsvilkår	
Reservasjonsrett	
Vern mot oppsigelse	
Informasjon og drøfting med arbeidstakernes representanter	
Informasjon til arbeidstakerne	
Representasjon	
Tidligere arbeidsgivers opplysningsplikt i anbudssituasjoner	
Kontroll og overvåking (kap. 17)	side 39
Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak	
Kontroll av e-post og andre private elektroniske opplysninger	
Innhenting av opplysninger ved ansettelse	
Varslere (kap. 18)	side 41
Prosessreglene (kap. 19)	side 41
Tvister om arbeidsforhold	
Rett til å kreve forhandlinger	
Søksmålsfrister i tvister	
Oppnevning av meddommere	
Tilsyn, tvisteløsning og straff (kap. 20)	side 43
Pålegg og andre enkeltvedtak	
Tvisteløsningsnemnda	
Forenkling og ikke-materielle endringer (kap. 21)	side 44
Rett til fri fra arbeidet	
Arbeid av barn og ungdom – forbud mot nattarbeid	

Tilstandsbeskrivelse

Utredningens kapittel 5

NHO mener Arbeidslivslovutvalgets innstilling i liten grad reflekterer de store utfordringene Norge står overfor i en globalisert økonomi. Beskrivelsen og analysen fremstår som ganske statisk og i alt for stor grad begrenset til nasjonale forhold. Det nye i dagens situasjon er at endringer ute får umiddelbar virkning i Norge og for norske bedrifter. Dette er ikke en utvikling det er mulig å vedta seg bort fra.

Arbeidslivet har vært, og er, i endring. Det er nettopp evnen til å takle endringer som er forutsetningen for at Norge er der vi er i dag. Nedbygging av grenser og økende internasjonal konkurranse og samhandling fører til hurtigere og mer omfattende endringer. Det samme gjør utslagene av den stadig sterkere individorienteringen i samfunnet, som bl.a. kommer til uttrykk i arbeidstakernes behov for mer fleksible løsninger og kunder og leverandørers behov for spesialiserte og tilpassede løsninger. For å hevde seg i konkurransen må bedriftene tenke nytt og arbeide annerledes for å få mer ut av sine ressurser. De opplever et behov for kontinuerlig omstilling. De samme ytre kravene stilles i stor grad også til offentlig virksomhet, selv om den ikke samme grad er direkte konkurranseutsatt i et marked. I løpet av de nærmeste årene er det grunn til å anta at endringstakten vil øke betydelig. Det skyldes ikke minst store endringer i de internasjonale betingelsene. Det gjelder bl.a.:

- Omfattende omstillinger i store europeiske økonomier samtidig som EU-landene forsøker å gjennomføre et systematisk arbeid for å styrke sin konkurranseevne sammenlignet med bl.a. USA.
- Norge får et felles indre marked med land fra sentral- og øst-Europa som foreløpig har et dramatisk lavere kostnadsnivå enn oss.
- Kina, India og andre tidligere utviklingsland tar for alvor steget inn i den globale markedsekonomien.

NHO legger vekt på at Norge på mange måter har et godt utgangspunkt og viktige fortrinn sammenlignet med arbeidslivet i andre land. Vi har:

- høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet
- kompetent og høyt utdannet arbeidskraft
- høye standarder for helse, miljø og sikkerhet
- et godt arbeidsmiljø og en kultur for samarbeid og felles innsats i bedriftene.

Norges avgjørende fortrinn i en mye sterkere konkurranse med lavkostland er den høyt kvalifiserte arbeidskraften. Den gjør det mulig for Norge å reetablere konkurranseutsatt næringsliv som drivkraft i den økonomiske utviklingen, samtidig som vi skaper verdens beste og mest effektive offentlige sektor. Men dette stiller store krav til vår omstillingsevne. Rammebetingelsene for arbeidslivet må legges til rette for endring, ikke blokkere eller hindre omstilling. Det innebærer etter NHOs syn at lov- og avtaleverk i mye sterkere grad må legges til rette for at man finner frem til løsninger som passer på den enkelte arbeidsplass (jf. NHOs Arbeidsgiverpolitiske program fra 2001). Dette gjelder bl.a. fastsettelse av:

- lønn
- arbeidstid
- arbeidsordninger
- samarbeidsformer
- ansettelsesmåter

Det er behov for større frihet og mer ansvar for bedriftene, deres ansatte og ledere. NHO mener følgende mål må legges til grunn for det lovverket som skal gi viktige rammer for et mer konkurransedyktig og innovativt Norge:

- lokal frihet og ansvar
- gjensidig tillit i bedriftene
- medvirkning og medansvar
- økt mangfold

. De viktigste drivkreftene som skaper endringer er internasjonale og globale, og dermed noe vi vil måtte innfinne oss med og være nødt til å tilpasse oss enten vi ser det som et gode eller ikke. Alternativet til dette er i praksis å avskrive Norge som aktuelt lokaliseringsland for internasjonalt konkurransedyktig næringsliv. Når dette ikke blir tydeliggjort, blir det også vanskeligere å oppnå forståelse for det omstillingsbehovet som det er sannsynlig at alle virksomheter vil stilles overfor i årene som kommer.

Det skjer en gradvis endring i retning av et mer individualisert og fleksibelt arbeidsliv. Arbeidslivslovutvalget gir en nøktern beskrivelse av dette. Tidligere utførte undersøkelser viser at trenden går i retning av et flertall av arbeidstakerne opplever at de får økt medinnflytelse i jobbsammenheng, at det legges økt vekt på kompetanseutvikling, at mer fleksible arbeidstidsordninger blir etterspurt og tatt i bruk og at ulike former for variasjon og rotasjon øker i arbeidslivet. Undersøkelser viser at fleksibilitet i arbeidstid er et viktig virkemiddel for å bidra til forebygging og motvirking av "tidsklemme", og at norske arbeidstakere ønsker dette virkemidlet. NHO understreker at dette er utviklingstrekk som gjør seg gjeldende i så godt som hele arbeidslivet, ikke bare i bestemte typer bedrifter og bransjer, slik det kan synes som utvalget legger til grunn i sin innstilling (jf. kap. 5.5).

Det er et hovedfunn i ulike undersøkelser at et stort flertall, om lag 70-90 prosent av alle spurte arbeidstakere, har en grunnleggende opplevelse av å ha et godt arbeidsmiljø. Dette bekreftes også i den relativt balanserte fremstillingen i innstillingen fra Arbeidslivslovutvalget. Dette materialet gir ingen holdepunkter for å trekke generelle konklusjoner om et mer "brutalt" arbeidsliv. Det er et paradoks at levestandarden og helsetilstanden er så god, samtidig som at Norge har et av Europas høyeste sykefravær.

En urovekkende høy andel av den yrkesaktive befolkningen er ute av arbeidslivet på varig basis gjennom uføretrygd og andre ordninger. Det er ikke grunnlag for å forklare dette ut fra forhold i arbeidslivet alene. I utvalgets innstilling hevdes det at "en lang rekke av de sykdommer som forekommer hyppig i befolkningen kan ha en arbeidsrelatert årsak". NHO mener det ikke er grunnlag for å trekke en konklusjon om at sykdommer som forekommer hyppig i befolkningen har en arbeidsrelatert årsak. Selv om 190.000 rapporterer at de har en sykdom, skade eller plage som er forårsaket av arbeidsmiljøet, vet vi at det er komplekse og subjektive faktorer som kommer frem i egenrapportering. Det er grunn til å understreke at det i løpet av de siste 10-15 årene har vært en positiv arbeidsmiljøutvikling, som bl.a. kommer til uttrykk ved at flere kan planlegge eget arbeid og mestre egen arbeidssituasjon.

Innledende bestemmelser

Utredningens kapittel 9

Lovutkastets kapittel 1

§ 1-1 Lovens formål:

NHO slutter seg til flertallets forslag. At formålet utvides til også å omfatte virksomhetenes og samfunnets behov er en meget nødvendig utvidelse. Arbeidet med helse og arbeidsmiljø spiller en helt sentral rolle for å få en best mulig verdiskapingsevne i en virksomhet, en evne som samfunnet er helt avhengig av. NHO mener derfor dette må uttrykkes enda klarere i lovens formål for å tydeliggjøre at loven skal bidra til å øke verdiskapingen og trygge sysselsettingen i norske virksomheter.

NHO fremmer følgende forslag til tillegg i formålsparagrafen § 1-1 a):

"å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for et helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon skadevirkninger, og samtidig fremmer verdiskaping i virksomhetene og i samfunnet."

Mindretallets forslag om et tillegg med krav om "velferdsmessig standard" vil kunne bidra til å svekke det reelle arbeidsmiljøarbeidet. Velferdstiltak kan være ensbetydende med velferdsordninger som julebord og lignende, og hører ikke hjemme i en lov om arbeidslivet.

§ 1-3 Petroleumsvirksomhet til havs

All petroleumsvirksomhet til havs er dekket av lovforslaget. Da oppfatter vi at virksomheten til Petroleumstilsynet er omfattet, også deres tilsyn med landanlegg. Flere steder i lovforslaget er Arbeidstilsynet spesielt nevnt, for eksempel § 2-3 punkt g) "... rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet" (på 7-8 ilandføringsanlegg vil det være Petroleumstilsynet). Dette forholdet bør reflekteres i teksten, enten at begge tilsyn er nevnt eller at det er en innledende passus.

Generelt vil NHO be om at det settes ned et ekspertutvalg som får i oppgave å utrede hva en ny arbeidslivslov vil bety for et fremtidig regelverk på norsk sokkel, og behovet for særlovgivning i den delen av sokkelregelverket som er gitt i medhold av nåværende lov.

§ 1-8 Definisjoner

NHO er av den oppfatning at virksomhetens øverste leder må være unntatt fra arbeidstakerbegrepet som er foreslått tatt inn i § 1-8 nr. 1. Øverste leder utøver i kraft av sin stilling en utpreget arbeidsgiverfunksjon overfor de øvrige arbeidstakerne i bedriften. Øverste leder er den som representerer bedriften utad, har normalt gode lønnsvilkår sammenlignet med de andre ansatte og må antas å ha en vesentlig innflytelse på betingelsene i sin arbeidskontrakt. Ikke minst er det slik at bestemmelsene om arbeidstid og stillingsvern passer dårlig for øverste leder. I nåværende lov er øverste leder unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene og kan avtale seg bort fra stillingsvernbestemmelsene. Så vidt NHO kjenner til, er heller ikke øverste daglige leder omfattet av slike bestemmelser i våre naboland.

NHO går sterkt mot forslaget fra mindretallet i utvalget om å utvide arbeidsgiverbegrepet.

Ulike organisasjonsformer og nye tilknytningsformer til arbeidslivet

Utredningens kapittel 10

Lovutkastets kapittel 2

§ 2-2 Arbeidsgivers plikter for andre enn egne arbeidstakere

Utvalget har drøftet og også foreslått arbeidsgivers plikt til å innrette eget arbeidsmiljøarbeid også i forhold til arbeidstakere som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten uten å være ansatt hos denne arbeidsgiver. Disse arbeidstakere skal også kunne sikres et tilfredsstillende arbeidsmiljø, eventuelt gjennom tiltak som gjennomføres av deres egen arbeidsgiver.

Utvalget har ikke lyktes i å foreslå en klar ordlyd med hensyn til dette, se lovutkastets § 2-2 nr. 1 a) der det heter: "...sørge for at egen virksomhet er slik innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø."

NHO mener utkastet er uklart mht. hvem "andre enn" er, og pålegger faktisk virksomheten tiltak som gjør at andre enn egne ansatte "er sikret". I praksis pålegges dermed arbeidsgiver samme ansvar for ikke-ansatte som for egne ansatte, noe han verken kan forvalte eller er gitt mulighet til. Utvalget konstaterer dessuten selv at det er disse ansattes egen arbeidsgivers plikt å sørge for at lovens krav realiseres.

NHO foreslår at ordlyden i nr. 1 a) endres til: "...sørge for at egen virksomhet er slik innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at *også disse kan sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.*"

Mindretallets forslag, om at man ved arbeidsplasser som sysselsetter mer enn ti arbeidstakere skriftlig skal avtale hvem som skal ha ansvaret for samordning av arbeidet med å sikre helse og arbeidsmiljø, og at det skal meldes Arbeidstilsynet dersom slik avtale ikke kommer i gang, bidrar til å svekke linjens ansvar og gir økt byråkratisering.

Helse, miljø og sikkerhet

Utredningens kapittel 11

Lovutkastets kapitler 2,3,4,5

Generelle kommentarer

Lovutkastet og kommentarene anvender begrepet "helse, miljø og sikkerhet" og "HMS".

NHO har i forbindelse med arbeidet i utvalget påpekt at dette er uheldig, i det bokstaven

"M" i HMS-begrepet normalt identifiseres som "miljø" iht. kravene i forurensningsloven.

NHO mener bruken av HMS-begrepet vil kunne utløse uheldige misforståelser.

Petroleumstilsynet har tidligere også benyttet HMS-begrepet i sine forskrifter, men har nå endret dette til for eksempel "Midlertidig forskrift om sikkerhet og arbeidsmiljø for enkelte petroleumsanlegg på land". Vår anbefaling er at tilsvarende gjennomføres i denne loven, ved at "Helse, miljø og sikkerhet" /HMS, byttes ut med "*sikkerhet for helse og arbeidsmiljø*" alle steder hvor begrepet benyttes.

NHO er fornøyd med at regelverket er forenklet, bygger på funksjonsbeskrivelser og dermed lettere tilgjengelig. Det er imidlertid fremdeles et stort behov for generell regelverksforenkling, slik at vi får et oversiktlig og etterlevbart regelverk for alle bedrifter.

Et funksjonsrettet lovverk krever imidlertid et tilsyn som har innsikt og kompetanse til å utøve tilsyn i tråd med regelverkets intensjon. Det er viktig at offentlig tilsyn bygges opp

etter dette. Erfaringer fra oljesektoren viser at det forekommer ulik praksis og detaljeringsgrad fra Oljedirektoratet, som ikke følger det som var intensjonen med et funksjonsrettet regelverk.

Lovforslaget er innrettet slik at det skal stimuleres til lokale løsninger i arbeidsmiljøarbeidet, og dermed følger opp prinsippene i "Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv". NHO støtter dette.

Forenklinger for de minste bedriftene

NHO understreker at de administrative byrdene for mindre bedrifter ikke må øke som følge av den nye loven. NHO vil i samsvar med dette fremme *forslag* om at det gjennomføres en utredning snarest mulig, med sikte på å komme frem til et forenklet regelverk når det gjelder helse og arbeidsmiljø for f.eks. bedrifter med færre enn fem ansatte. Det er svært viktig at det ikke tillegges de minste bedriftene ekstra skjemaarbeid. NHO bidrar gjerne i det videre arbeidet med dette.

Lovutkastets kapittel 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

§2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

NHO er tilfreds med at arbeidstakers medvirkningsplikt er tydeliggjort i denne paragrafen. NHO har imidlertid kommentarer til noen av bestemmelsene. Når det gjelder formen, bør det stå "arbeidstaker" i entall, og ikke i flertall som i forslaget. Det er den enkelte arbeidstaker som ansvarliggjøres i bestemmelsen, og det bør derfor stå: "*Arbeidstaker skal..*"

NHO foreslår at 2 a) fordeles på to bokstaver med følgende ordlyd:

- a) "*bruke påbudt verneutstyr og i tillegg selv vurdere behovet for verneutstyr som er påkrevet for hver arbeidsoppgave..*
- b) *vise aktsomhet og ellers aktivt medvirke til å hindre ulykker og helseskader. "*

I 2.d) merker vi oss at arbeidstaker skal underrette arbeidsgiver eller verneombud dersom de blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering. Det er spesielt viktig at den person som selv føler seg mobbet eller diskriminert også selv skal melde fra til arbeidsgiver tidligst mulig når problemer oppstår. Forslaget innebærer at arbeidsgiver eller verneombud skal underrettes. Det er viktig at arbeidsgiver blir underrettet. Dette må presiseres. Vi mener derfor at både arbeidsgiver og verneombud må underrettes. Tidsfaktoren er også avgjørende.

NHO foreslår at ordlyden blir endret til "*sørge for at arbeidsgiver og verneombudet blir underrettet så snart de blir kjent med at det har forekommet eller forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen*".

Det er mange eksempler på at arbeidsgiver ikke er blitt gjort kjent med tilfelle av trakassering og diskriminering i virksomheten, eller er blitt underrettet om saken etter *lang tid*. Det er ikke mulig for arbeidsgiver å gjøre noe med problemene når det ikke blir rapportert eller varslet om konfliktene.

Vi registrerer også at medvirkningsplikten er videreført i 2 g) ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved fravær. Dette er meget viktig i arbeidet med å redusere sykefraværet.

Lovutkastets kapittel 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

§ 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

I prinsippet slutter NHO seg til forslaget om at HMS-forskriften tas inn i loven. Dette er en forenkling og tydeliggjør det systematiske arbeidet med å sikre helse og arbeidsmiljø. Det må i denne sammenheng tas hensyn til de minste bedriftene, slik at de ikke blir pålagt omfattende dokumentasjon. Vi viser i denne forbindelse til vårt forslag innledningsvis, om at det gjennomføres en utredning for et forenklet HMS-regelverk for disse.

§ 3-2 Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

NHO slutter seg til flertallets forslag. I forhold til lovutkastets ledd (2) mener vi at det er arbeidstakers eget ansvar å sørge for at verneutstyr tas i bruk når utstyret blir stilt til rådighet. Arbeidsgiver kan eventuelt pålegges å kontrollere at det brukes.

NHO fremmer forslag om at ordlyden endres fra at arbeidsgiver "skal sørge for opplæring" til at "arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at arbeidstaker må ta dette i bruk".

§ 3-3 Bedriftshelsetjenesten

NHO er fornøyd med endringen av ordlyden fra "verne- og helsepersonale" til "bedriftshelsetjeneste". Dette er klargjørende, spesielt i forhold til verneleders "frie- og uavhengige" stilling.

NHO støtter utvalgets forslag om en risikovurdering for å avgjøre hvilke bransjer som skal ha tilknytningsplikt til bedriftshelsetjeneste og flertallets forslag og begrunnelse om ikke å gå inn for en offentlig godkjenningsordning. Vi er videre enig med utvalget at dagens bransjeforskrift må gjelde inntil nye regler på området er fastsatt. Imidlertid savner vi en beskrivelse av hvordan dagens bransjeforskrift skal bli erstattet av en forskrift som bygger på risikovurdering. Dette må presiseres, slik at vi unngår å få en dobbelt regulering. Det er uklart hva utvalget mener her.

Utvalget forutsetter at kontakten mellom bedriftshelsetjeneste/virksomhet og kommunehelsetjeneste/fastlege skal skje via arbeidstaker, og at en bedre samordning vil kunne lette den videre utbygging av bedriftshelsetjenestetilbudet gjennom å redusere behovet for legeressurser i bedriftshelsetjenesten. NHO er enig i utvalget om at det bør søkes et nærmere samarbeid mellom bedriftshelsetjenesten og kommunehelsetjeneste/fastlege. I særlig grad ser vi det er viktig i arbeidet med å forbygge sykefravær og få medarbeidere raskere tilbake i virksomhet. Det forutsetter tettere kontakt mellom bedriftshelsetjeneste, det lokale arbeidsliv og fastlegene.

Lovutkastets kapittel 4 Krav til arbeidsmiljøet

§ 4-2 Krav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling

NHO er enig med flertallets forslag på alle punkter. NHO vil spesielt fremheve behovet for medvirkning og god informasjon fra den ansatte tidligst mulig i omstillingsprosessen.

§ 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Vi støtter forslaget slik det foreligger. Imidlertid er det viktig å understreke at stadig flere arbeidstakere får sitt arbeidsmiljø bestemt av kunder, klienter og brukere. Dette medfører at arbeidstaker må bidra med ideer og forslag til løsninger og tiltak for å få et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Lovutkastets kapittel 5 Registrering og melding av arbeidsulykke og arbeidsrelatert sykdom

NHO støtter forslaget om registrering av skader og sykdom. Dette krever at arbeidstaker også har rapporteringsplikt om forhold som arbeidsgiver gjennom lov er pålagt å registrere, varsle og melde.

Medvirkning og samarbeid

Utredningens kapittel 12

Lovutkastets kapittel 6 og 7

Lovutkastets kapittel 6 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Generell kommentar

NHO slutter seg til utvalgets syn om at det er behov for organer som har en støtte-, pådriver- og samarbeidsfunksjon i forhold til arbeidsmiljøet i bedriftene. NHOs erfaring er at organene i dag fungerer svært varierende. Det er viktig å følge opp med lovgivning som kan vitalisere arbeidet og støtte opp om lokale ordninger som faktisk fungerer bra.

§ 6-1 Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

NHO oppfatter ikke bestemmelsen som en realitetsendring fra dagen regelverk, men mener det er viktig at arbeidsgivers og arbeidstakernes rett og plikt fremgår tydelig av loven.

§ 6-2 Verneombud

NHO er enig i at en del detaljregler om verneombud flyttes til forskrift.

§ 6-3 Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid

NHO registrer at bestemmelsen i dagens § 27 videreføres og at det ikke tilsiktes noen materielle endringer med de språklige "justeringene" som er foreslått.

§ 6-4 Særskilte lokale VO eller AMU og regionale verneombud

NHO støtter flertallets forslag om å oppheve forskriftshjemmelen for regionale arbeidsmiljøutvalg, da denne aldri har vært benyttet.

§ 6-5 Plikt til samarbeid

NHO støtter at krav til virksomhetsstørrelse videreføres som i dag, og ser positivt på at muligheten for bedriftstilpasset organisering er fokusert sterkere i lovutkastet enn i dag. Det kan imidlertid reises spørsmål om hvorvidt hjemmelen for Arbeidstilsynets påleggskompetanse i tredje ledd bør plasseres i denne bestemmelsen. Den kan forstås slik at Arbeidstilsynet også vil få hjemmel til å pålegge lokale parter som ikke er interessert i dette, å inngå en avtale om samarbeid i samsvar med § 6-7. Dette synes lite hensiktsmessig, og Arbeidstilsynets påleggshjemmel bør antakelig ikke strekke seg lenger enn pålegg om opprettelse av arbeidsmiljøutvalg i samsvar med § 6-8. Hjemmelen for Arbeidstilsynets påleggskompetanse bør derfor vurderes flyttet til § 6-8.

§ 6-6 Samarbeidets formål

Samarbeidets formål er greit beskrevet i innstillingens kapittel 12 og i merknaden til bestemmelsen. Selve lovteksten er litt uklart formulert, det gjelder særlig siste del.

§ 6-7 Etablering av samarbeid ved avtale

NHO ser svært positivt på den mulighet som arbeidsgiver og arbeidstakerne gis til å inngå lokal avtale om en samarbeidsordning for arbeidsmiljøarbeidet. Dette gir partene mulighet

til å finne ordninger som tilpasses det øvrige samarbeidet og samarbeidskultur på bedriften, slik at dette totalt sett kan fungere optimalt for den enkelte bedrift.

§ 6-8 AMUs oppgaver og organisering der avtale ikke er inngått

NHO har ingen innvendinger til bestemmelsen.

§6-9 Andre bestemmelser

I utvalgets kommentar sies det at det ikke bør stilles krav om et spesifikt antall timer for opplæring. Dette er NHO helt enig i. Kvalitet i opplæringen kan ikke måles i varighet, men derimot i forhold til innhold. Utvalget tar imidlertid ikke konsekvensen av at et slikt krav heller ikke er lovfestet i dag. Dette til tross har forskrifter oppstilt et slikt krav. Dersom utvalgets oppfatning skal synliggjøres i loven må ordlyden positivt hindre en slik forskrift.

NHO går mot mindretallets forslag om at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner organiserer. Det er viktig at det blir en større frihet til å velge kurs av denne type. Spesielt er det viktig at opplæringen i størst mulig grad knyttes til de ansattes eget arbeidsmiljø, og da om mulig gjennom opplæring i regi av f.eks. bedriftshelsetjenesten, virksomheten eller bransjen. Dette må klargjøres i loven.

§ 6-10 Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

NHO forstår forslaget slik at det er arbeidsgivers representant (ledere) i Arbeidsmiljøutvalg som skal ha lovbestemt opplæring og at denne skal gis samlet så langt som mulig for arbeidsgiver, verneombud samt arbeidstakers representanter i arbeidsmiljøutvalg. Innen NHO er det flere bransjer som har egen opplæring hvor både ledere og verneombud deltar på kurs sammen og som har svært god erfaring med dette. NHO understreker at det må gjøres presiseringer i kommentarene til denne paragrafen slik at det ikke er tvil om at det er arbeidsgivers representant (ledere) i Arbeidsmiljøutvalg som skal gjennomgå den lovpålagte opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

NHO mener for øvrig at samtlige ansatte i en virksomhet må ha den nødvendige kompetanse til at eget arbeid og ansvar kan utføres iht. kravene, enten dette er egne krav eller lovkrav om sikkerhet. Dette må være integrert i den normale opplæring i bedriften, og kan ikke dekkes opp av den lovbestemte plikten til arbeidsmiljøopplæring for verneombud og representanter for arbeidstaker/arbeidsgiver i arbeidsmiljøutvalg.

Lovutkastets kapittel 7 Informasjon og drøfting

§ 7-1 Plikt til informasjon og drøfting

Begrepet *representanter for arbeidstakerne* er ikke nærmere definert i kapittel 7 i utkastet til lovtekst. Begrepet er derimot omtalt på side 115 og 116 i utredningen. Her er det vist til at dagens arbeidsmiljølov både benytter begrepet tillitsvalgt og begrepet arbeidstakernes representanter, og at begrepenes meningsinnhold er noe forskjellig i de ulike bestemmelsene. Betydningen må derfor klarlegges ut i fra en vurdering av den enkelte bestemmelse. Flertallet har gått inn for en konsekvent begrepsbruk, og har foreslått at "*arbeidstakernes representanter*" gjennomgående skal brukes i hele loven, dog slik at en med dette ikke har ment å signalisere en "*en svekkelse av lovens rettigheter og muligheter i forhold til arbeidstakernes etablerte organisasjoner med hensyn til medvirkning*".

Lovforslagets kapittel 7 er ment å gjennomføre et EUs direktiv om informasjon og konsultasjon (2002/14/EF). Dette betyr at "*arbeidstakernes representanter*" er ment å omfatte noe mer enn representanter valgt av og blant medlemmer av en fagforening. Dette synes i

utgangspunktet som uproblematisk. Det som derimot kan bli et problem er hvordan arbeidstakernes representanter skal velges.

NHO legger til grunn at der det er valgt tillitsvalgte blant medlemmer av en fagforening, vil det som et utgangspunkt være naturlig at arbeidsgiver forholder seg til disse. Problemet oppstår der de tillitsvalgte bare representerer et fåtall av de ansatte, der det ikke er valgt noen tillitsvalgt eller der samtlige ansatte er uorganiserte. Kan arbeidsgiver i tilfelle kreve at samtlige ansatte går sammen om å velge en representant, eventuelt at de uorganiserte samler seg om en representant? I de fleste situasjoner vil det neppe påføre arbeidsgiver store byrder å måtte forholde seg til flere ansatte representanter, men det kan tenkes unntak. Eksempelvis der arbeidsgiver må levere ut fortrolige opplysninger, og han har en berettiget interesse av at disse ikke spres til for mange personer. Relevante spørsmål som da oppstår er hvem som skal kunne fastsette kriterier for valg, hvor mange ansatte representanter skal kunne velges og hva vil konsekvensen av at de ansatte eventuelt ikke kommer til enighet være? Hvem skal arbeidsgiver da forholde seg til? Dersom arbeidstakerne seg i mellom ikke kommer til enighet, må det legges til grunn at det vil være tilstrekkelig at arbeidsgiver gir arbeidstakerne informasjon på en måte som arbeidsgiver finner hensiktsmessig. Det naturlige vil være at arbeidsgiver da forholder seg til verneombudet, eller eventuelt til en representant som han selv utpeker. Eventuelt kan det nedfelles enkle regler om valg av representanter i loven, for å unngå at det brukes mye ressurser på å komme frem til representantene.

På bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale synes det for øvrig allerede i dag å være en utbredt kultur for både å informere og konferere spørsmål av betydning for arbeidsforholdene med de ansatte. Ikke sjelden skjer dette i allmøter hvor samtlige ansatte inviteres til å delta. NHO legger til grunn at slike møter vil være mer enn tilstrekkelige for å oppfylle kravene i kapittel 7. Forutsetningen er at den informasjonen og de drøftinger som finner sted tilfredsstillende innholdsmessige kravene i lovforslaget.

§ 7-3 Fortrolige opplysninger

NHO mener at forholdet til børsloven § 4-7, børsforskriften kapittel 5 og § 23-2 og verdipapirhandelsloven kapittel 2 burde vært kommentert. NHO erfarer at det allerede er usikkerhet knyttet til forholdet mellom informasjons- og drøftingsplikten etter Hovedavtalen mellom LO og NHO, og informasjons- og taushetspliktbestemmelsene etter børs- og verdipapirhandelsloven. Verken bedriftene eller de tillitsvalgte er tjent med at det oppstår motstrid mellom to regelverk, eller for den saks skyld at bedriftene og/eller ansatte representantene "forledes" til å bryte viktige bestemmelser i børs- og verdipapirhandelsloven.

NHO kan for øvrig ikke se at det er foreslått egne sanksjonsregler for brudd på eventuelle pålegg om taushetsplikt etter § 7-3. NHO legger til grunn at slike brudd vil kunne danne grunnlag for oppsigelse/avskjed. Etter omstendighetene kan det også være aktuelt med erstatning etter alminnelige erstatningsrettslige regler.

§ 7-4 Fravik

NHO slutter seg til utkastets § 7-4 hvor det åpnes for å fravike bestemmelsene i § 7-2 om gjennomføringsmåten og § 7-3 om fortrolige opplysninger ved tariffavtale. NHO legger til grunn at de bestemmelser som er inntatt i våre tariffavtaler om dette, kan videreføres slik de fremstår i dag. NHO er likevel i tvil om hvordan bestemmelsen skal forstås, særlig sett opp mot de forhold som er omtalt på side 115 i utredningen. Kapittel 7 tar utgangspunkt i et EU direktiv, hvilket innebærer at alle arbeidstakerne skal sikres rettigheter, ikke bare de som er organisert. I et slikt perspektiv kan det stilles spørsmål om kapittel 7 kan fravikes ved

tariffavtale selv om de organiserte bare utgjør en mindre andel av de ansatte i bedriften, eventuelt også en mindre andel av de ansatte innenfor tariffavtalens virkeområde. Etter § 3-7 i Hovedavtalen mellom LO og NHO er et vilkår for tariffavtale at LO/forbundet bare organiserer 10 % av arbeidstakerne "i bedriften innenfor tariffområdet".

Arbeidstid

Utredningens kapittel 13

Lovutkastets kapittel 10

§ 10-1 Definisjoner

NHO er enig med utvalget i at definisjonene på arbeidstid og arbeidsfri bør forbli uendret.

§ 10-2 Arbeidstidsordninger

1) NHO er enig i at arbeidstakere ikke skal utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og at sikkerhetshensyn må kunne ivaretas.

2) Dersom en arbeidstaker først er ansatt med en arbeidsplan som også innebærer regelmessig nattarbeid, er det ikke gitt at arbeidsgiver kan omplassere vedkommende til dagarbeid. For det første er det ikke sikkert at det finnes tilgjengelig dagarbeid. Det vil være tilfelle i en rekke bedrifter hvor produksjonene foregår på helkontinuerlig eller døgnkontinuerlig skift. Dernest er det slik at en omplassering enten vil medføre at de øvrige arbeidstakere blir ytterligere belastet med nattarbeid, eller at en annen person må overføres fra dagarbeid til skift. Det vil i denne sammenheng være avgjørende hva som legges i normen "vesentlig ulempe". Arbeidstilsynet har i forbindelse med nåværende § 46 A hatt en tendens til en svært høy terskel for hva som er "vesentlig ulempe". Dette er etter vår oppfatning ikke holdbart, ikke minst når det gjelder å pålegge andre ansatte ulempe. NHO foreslår at vesentlighetskravet utgår.

3) Arbeidstakere er normalt ansatt for å utføre arbeid innenfor en særskilt bestemt arbeidstid. I mange tilfeller har partene blitt enige om en form for fleksibel arbeidstid som for så vidt kan være til fordel for begge parter. NHO kan imidlertid ikke se at det er ønskelig å lovregulere rett til fleksibel arbeidstid. Fleksibel arbeidstid medfører et behov for registrering og regnskapsføring av arbeidstiden som kan være ressurskrevende. Dessuten må bedriften sikre seg at den nødvendige minimumsbemanningen alltid er til stede. I en del virksomheter vil det åpenbart ikke være rom for fleksible arbeidstidsordninger. NHO viser til utvalgets forslag slik det er formulert og forklart i merknadene til denne bestemmelsen (s 548 høyre spalte nederst). Det er her presisert at vilkåret for rett til fleksibel arbeidstid er at dette kan gjennomføres "uten ulempe for virksomheten". I forslaget til lovtekst heter det imidlertid "uten vesentlig ulempe". Ut fra merknadene til paragrafen synes det som om begrepet "vesentlig" her er gitt et helt annet innhold enn i samme paragrafs pkt 2). NHO ber på denne bakgrunn om at ordet "vesentlig" strykes i lovteksten slik at det blir i samsvar med utvalgets merknad til bestemmelsen. Vi kan ikke akseptere at arbeidsgiver mister retten til selv å fastsette arbeidstiden når dette vil medføre ulempe for virksomheten.

4) NHO registrerer at utvalget ikke har foreslått noen realitetsendring i nåværende § 46 A. Det må da også i den foreslåtte teksten tas inn at arbeidstaker, med mindre annet er avtalt, plikter å gjenoppta full arbeidstid når grunnlaget for den reduserte arbeidstid ikke lenger er til stede, og at maksimal lengde av rett til permisjon er to år av gangen.

§ 10-3 Arbeidsplan

Vi forutsetter at denne bestemmelsen på samme måte som etter nåværende lov, bare får anvendelse på arbeidstakere som har fast ordinær arbeidstid på ulike tider av døgnet, og at den ikke får anvendelse på for eksempel ledere som til tider måtte finne det nødvendig eller hensiktsmessig også å arbeide utenfor den alminnelige arbeidstid, eventuelt etter avtale i medhold av utkastets § 10-14 nr. 1 a).

Vi vil dessuten bemerke at det må være adgang til å avtale lokalt ordninger med for eksempel "ønsketurnus", jf. undersøkelse av dr. polit. Heidi Gautun "Når fleksibilitet fremmer fellesskap" Fafo-rapport 399/2002. Det vises i denne forbindelse til våre bemerkninger til § 10-14.

§ 10-4 Alminnelig arbeidstid

Utvalgets forslag innebærer en vesentlig forenkling, og vil etter vår oppfatning være lettere å tilpasse de faktiske forhold og behov i motsetning til dagens regler som er meget firkantete og svært detaljerte. Disse reglene ble vedtatt i en tid da behovet for fleksible arbeidstidsordninger var et helt annet og mindre enn nå, og hvor også de tekniske hjelpemidlene var annerledes. Illustrerende i så måte er dagens regler om hjemmevakt, bl.a. regelen om hvor stor andel av hjemmevakten som skal medregnes i den alminnelige arbeidstid, som forutsetter at vedkommende skal måtte oppholde seg "i sitt hjem for i påkommende tilfeller å yte arbeid". Vi viser for øvrig til utvalgets kommentarer til denne paragrafen.

§ 10-5 Avtalt arbeid ut over alminnelig arbeidstid

Denne bestemmelsen må bl.a. sees i sammenheng med forslaget om at unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene foreslås opphevet for arbeid av ledende art og for arbeid i særlig selvstendige stillinger. For at arbeidstidsbestemmelsene skal kunne fungere også for disse gruppene, vil det være helt nødvendig med en slik avtaleadgang. Bestemmelsen må også sees i sammenheng med forslaget til § 10-6 om overtid, hvor det foreslås en faktisk innskrenkning av det timetallet som kan pålegges som overtid ved at det tas utgangspunkt i den avtalte arbeidstid og ikke i lovens norm på 40 timer pr. uke.

Nåværende § 47 om gjennomsnittsberegning har den ulempe at det må fastsettes ved avtale på forhånd med nøyaktig fordeling av arbeidstid i den fremtidige avtaleperiode. Det gjør at den vanskelig kan brukes ved mindre forutsigbare behov. Den foreslåtte regel gir større fleksibilitet også fordi den innenfor lovens øvrige rammer kan anvendes uten at det er nødvendig å gå inn på grensen for hva som er en "særlig uavhengig" stilling.

§ 10-6 Overtid

Utvalgets forslag er i det vesentlige en videreføring av dagens lov slik den ble ved endringen av 28. februar 2003. Den foreslåtte bestemmelsen innebærer likevel en høyst nødvendig forenkling av teksten.

Som nevnt under § 10-5 innebærer forslaget en reell reduksjon i adgangen til å pålegge overtid, i det rammene er foreslått regnet fra den faktisk avtalte arbeidstid og ikke fra lovens norm på 40 timer pr. uke. NHO er av den oppfatning at arbeidstid først kan regnes som overtid etter loven når arbeidstiden varer ut over loven norm på 40 timer pr. uke i tråd med dagens regel.

Vi konstaterer også at forslaget innebærer en rett for alle til å kunne kreve seg fritatt for overtid uten nærmere begrunnelse dersom arbeidet "uten skade kan utsettes, eller uføres av

andre". Vi er redd dette kan gjøre det lettere å misbruke "overtidsnektelse" som kampmiddel i en konfliktsituasjon, og går derfor imot en slik endring.

I utkastet pkt 5) er det foreslått at også overtidstillegget kan tas ut i fritid dersom arbeidstaker og arbeidsgiver avtaler det. Dette representerer i realiteten ingen ny situasjon. Selv om den nåværende bestemmelsen har vært forstått slik at overtidstillegget i utgangspunktet skulle utbetales i penger, har det hele tiden vært anledning for partene til å avtale tilsvarende fri uten lønn.

§ 10-7 Oversikt over arbeidstiden

NHO er enig med utvalgets flertall i at poenget må være å ha oversikt over den samlede arbeidstid, og ikke bare hva som er overtid. Når det gjelder forholdet til opplysninger om enkeltpersoner, er vi enig i at det er Arbeidstilsynet som må være kontrollmyndigheten der den enkelte ikke har gitt samtykke til at kontrollen kan utføres av andre, slik forholdet må antas å være ved medlemskap i en fagforening. Vi kan heller ikke se at det er grunnlag for å gi tillitsvalgte krav på innsyn i arbeidstidsforbruket for grupper utenfor eget tariffområde.

§ 10-8 Samlet daglig arbeidstid

NHO konstaterer at den foreslåtte bestemmelsen innebærer en nødvendig tilpasning til EUs arbeidstidsdirektiv. Vi forutsetter springskift i søndagsdøgnet, jf. någjeldende § 47 nr. 2 tredje ledd, fortsatt kan avtales på bedriften, jf. utkastet til § 10-14 nr. 1 c.

§ 10-9 Pauser

I følge utvalgets merknader til den foreslåtte bestemmelsen kan det synes som om det ikke er foreslått vesentlige endringer, bare en nødvendig forenkling.

Forslaget innebærer likevel en vesentlig endring når det gjelder pausen forut for overtidarbeid av minst to timers varighet. Denne pausen er foreslått å inngå som en del av den alminnelige arbeidstid. NHO finner det helt urimelig at denne pausen, i motsetning til andre kvalifiserte pauser, skal regnes som arbeidstid. Dette er også i strid med nåværende regler. Forholdet er ikke kommentert av utvalget, og det synes uklart hva utvalget her har ment. Skal pausen regnes som overtid, og i så fall: Skal den inngå i kravet om minst to timers overtid før kravet om pause utløses? I så fall er i realiteten kravet om arbeidet overtid redusert til en og en halv time i disse tilfellene.

NHO ønsker også å beholde dagens adgang til å korte ned eller forskyve denne pausen.

§ 10-10 Samlet ukentlig arbeidstid

Den foreslåtte bestemmelsen er en logisk oppfølging av nåværende lovs § 49 nr. 4 om gjennomsnittlig samlet arbeidstid. Det er etter vårt syn åpenbart riktig å knytte grensen til totalt arbeidet tid og til hva som kan karakteriseres som alminnelig arbeidstid og overtid. Fordelen ved den foreslåtte bestemmelsen er en større fleksibilitet innenfor perioden det skal gjennomsnittsberegnes, og i den forbindelse at man ikke er avhengig av å fastlegge på forhånd nøyaktig hvorledes arbeidstiden skal legges i perioden.

Vi mener at perioden for gjennomsnittsberegning ikke bør være kortere enn 16 uker slik flertallet foreslår og viser for øvrig til utvalgets merknad til den foreslåtte bestemmelsen.

§ 10-11 Søndagsarbeid

NHO er enig med utvalgets flertall i den foreslåtte oppmykning av adgangen til å arbeide på søndager, og viser til utvalgets begrunnelse.

§ 10-12 Nattarbeid

NHO er enig med utvalget i forslaget om en generell formulering av vilkåret for nattarbeid. Vi er også for øvrig enige i flertallets forslag til bestemmelse, og viser til flertallets begrunnelse. En endring at "natten" til kl 0700 slik mindretallet foreslår, vil få svært store konsekvenser for de virksomheter som er avhengig av å starte arbeidet tidlig om morgenen.

§ 10-13 Helsekontroll av nattarbeidere

NHO slutter seg til utvalgets forslag, og viser til utvalgets merknader til den foreslåtte bestemmelsen.

§ 10-14 Unntak

Hvem skal omfattes av arbeidstidsreglene?

Utvalget har foreslått å fjerne omfangsbestemmelsen i dagens lov § 41 hvor arbeid av ledende art eller arbeid av andre som har særlig selvstendig stilling innen virksomheten samt enkelte andre spesielle stillinger, er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Arbeidstidsbestemmelsene er således foreslått i prinsippet å gjelde for alle arbeidstakere inklusive daglig leder av virksomheten.

NHO er av den oppfatning at virksomhetens daglige leder ikke må defineres som arbeidstaker i lovens forstand, jf. foran om § 1-8 nr. 2, og må også av den grunn falle utenfor arbeidstidsbestemmelsene.

NHO er dessuten av den oppfatning at det nåværende unntak for arbeid av ledende art og særlig selvstendige stillinger må opprettholdes. Det dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver og som selv bestemmer hva de selv skal gjøre og hva som skal delegeres til andre, samt når og hvorledes arbeidet skal utføres. Tradisjonelt har disse gruppene normalt heller ikke vært undergitt noen kontroll av arbeidstiden. Dette er forhold som også ligger til grunn for de lønns- og arbeidsvilkår denne gruppen har. For mange av disse arbeidstakerne er det dessuten slik at arbeidet ikke alltid utføres på det avtalte arbeidssted og innenfor en definert arbeidstid.

Det synes helt urealistisk å skulle pålegge denne gruppen å føre et nøyaktig arbeidstidsregnskap som så senere skal gjøres til gjenstand for kontroll slik det er forutsatt i utvalgets forslag til § 10-7. Det er for eksempel svært vanlig at ledere tar med seg dokumenter hjem som de "titter på" om kvelden eller på reise til eller fra et møte. Det er i slike sammenhenger heller ikke uvanlig å ha telefonsamtaler som har tilknytning til arbeidssituasjonen. Kontroll med og dokumentasjon av arbeidstiden for disse gruppene vil medføre et uakseptabelt byråkrati, eller bestemmelsen vil bli en papirbestemmelse som ingen vil bry seg om.

Unntaksbestemmelsen om avtaleadgang for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten rekker alt for kort. Dette dreier seg bare om daglig leder og eventuelt den aller øverste ledelse i bedriften. Begrepet "den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten" er et uklart begrep avhengig av bedriftens størrelse og organisering av virksomheten. Det må dessuten foreligge en avtale om unntak. Alle bedrifter som er oppmerksomme på denne bestemmelsen vil selvsagt rutinemessig sørge for avtale med den/de aktuelle leder(e), men de bedriftene som ikke har vært oppmerksomme på avtaleadgangen risikerer straff dersom daglig leder finner det for godt å arbeide ut over den grense loven setter, jf. forslaget til § 19-1.

Det virker heller ikke særlig realistisk å lovfeste straffeansvar i tilfeller hvor en daglig leder utsettes for uheldig fysisk eller psykisk belastning.

Forslaget åpner for avtale om avvikende arbeidstid for arbeidstakere med ledende eller særlig uavhengig stilling, jf. § 10-14 nr. a).

For det første forutsetter forslaget at det må foreligge en avtale på forhånd. Dette kan virke som en "felle" for de bedrifter som ikke er oppmerksomme på avtaleadgangen. Det er ikke uten videre enkelt å se av loven hva man kan avtale og hva som ikke kan fravikes ved avtale. Dette er en vesentlig ulempe ved en bestemmelse som skal håndteres av parter som ikke har spesialkompetanse i lovfortolkning. Dernest forutsetter forslaget at det skal gis tilsvarende kompenserende hvileperioder. Det vil i realiteten si at alle ledere og arbeidstakere med særlig uavhengig stilling må føre et nøyaktig arbeidstidsregnskap for å oppfylle lovens krav. Dette medfører etter vårt syn en uakseptabel byråkratisering av disse arbeidstakeres virksomhet. Også denne gruppen arbeidstakere prioriterer og styrer i stor utstrekning sin egen arbeidstid. De arbeider heller ikke nødvendigvis bare fra fast arbeidssted og innenfor forhåndsbestemte tidspunkt. Det vil for eksempel gjelde for en ansatt advokat selv om denne ikke har noe lederansvar.

Forslaget innebærer dessuten en innsnevring av hvem som skal kunne omfattes av en slik avtale i forhold til nåværende unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Det er imidlertid ikke lett å se hva som er forskjellen på "særlig selvstendig" og "særlig uavhengig". Dersom nåværende praksis er i strid med lovens, er ikke det noe argument for å endre loven med mindre siktemålet er å tilpasse loven til den faktiske situasjonen. En omformulering av gruppen som kan avtale andre arbeidstidsordninger vil føre til usikkerhet om de grensene som skal gjelde med fare for straffeansvar så vel for bedriften som for arbeidstakeren. Det vil for eksempel være helt nødvendig å få vite om en ansatt advokat i en bedrift, forsikringsselskap eller organisasjon vil falle inn under adgangen til å avtale endret arbeidstidsordning.

Disse gruppene har i dag lønns- og arbeidsavtaler som er tilpasset den omstendighet at de ikke er omfattet av arbeidstidsreglene. Skulle man til tross for dette ønske å gjøre arbeidstidsbestemmelsene gjeldende for grupper som ikke er omfattet av nåværende lov, vil det måtte gis overgangsregler. Det må i så fall gis partene en tilstrekkelig tid til å inngå de nødvendige avtaler før de nye arbeidstidsreglene gjøres gjeldende for disse nye gruppene.

Der det er aktuelt å inngå tariffavtale om arbeidstiden i medhold av forslagets § 10-14 nr. 1 c) eller nr. 2), bør dette kunne gjøres ved avtale mellom partene på bedriften slik flertallsinnstillingen fra utvalget innebærer. NHO har fått tilbakemelding fra berørte landsforeninger om at fagforbund med innstillingsrett etter arbeidstvistloven i noen grad benytter sin nåværende eksklusive adgang til å godkjenne spesielle turnusordninger ved anlegg til å fremme krav om endringer i lønns- og arbeidsforhold som ikke har sammenheng med vilkårene for å kunne godkjenne slike arbeidstidsordninger.

Det beste ville være å legge avtaleadgangen til verneombudet, eventuelt arbeidsmiljøutvalget. Dette er etter sin art et vernespørsmål. Dessuten er det unaturlig at bedrifter med tariffavtale skal kunne forholde seg til andre regler enn bedrifter uten tariffavtale. Det må derfor uansett etableres en ordning også for de bedriftene som ikke har tariffavtale.

Vi er for øvrig av den oppfatning at unntakene bør innarbeides i den enkelte paragraf som unntaket gjelder for. En samling av alle unntakene i en egen paragraf til slutt i kapitlet vil

kunne føre til at den mindre erfarne leser av paragrafen ikke får med seg at det foreligger et unntak.

§ 10-15 Tvisteløsning

NHO er enig med utvalget i at tvister vedrørende de nevnte bestemmelser best egner seg for behandling i en tvisteløsningsnemnd.

Likebehandling i arbeidslivet

Utredningens kapittel 14

Lovutkastets kapittel 12

Arbeidsmiljøloven ble endret fra 1. mai 2004 med et nytt kapittel X A om likebehandling i arbeidslivet. Dermed vil NHO nøye seg med noen få kommentarer til de bestemmelsene som er vedtatt. Det skal foretas en redigering av disse bestemmelsene i forbindelse med ny arbeidslivslov. Vi vil foreslå enkelte endringer.

§ 54 C Definisjoner

Etter bestemmelsens nr 3 kan trakassering også foreligge der adferden har virket trakasserende på en arbeidstaker. Det er ikke oppstilt som noe vilkår at denne virkningen må være påregnelig for andre arbeidstakere. Dermed kan det oppstå situasjoner der en arbeidstaker føler seg trakassert, for eksempel fordi han har andre æresbegreper enn kollegene, uten at disse har noen mulighet for å være oppmerksom på dette. Her bør lovteksten presiseres noe.

NHO foreslår at det tilføyes i nr 3:

"eller påregnelig virkning å krenke andre"

§ 54 D Unntak fra forskjellsbehandling/diskriminering

Det fremgår av forarbeidene til nr 2 at det ikke er meningen å endre gjeldende rett. Det er et grunnleggende prinsipp at det ikke skal forskjellsbehandles mellom arbeidstakere som er medlem i en fagforening og arbeidstakere som ikke er medlem. I så måte kan nr 2 misoppfattes. På denne bakgrunn ber NHO om at det på nytt vurderes om bestemmelsen er nødvendig, eller om den kan snevres inn.

§ 54 G Forbud mot gjengjeldelser

Her vises til at det er foreslått en bestemmelse i forslaget § 2-4, og at § 54 G således må kunne utgå. Det vises forøvrig til vår kommentar til § 2-4 (jf. utredningens kapittel 18).

§ 54 J Virkninger av forskjellsbehandling/diskriminering

I nr 3 fremgår at bestemmelser i en tariffavtale kan settes til side som ugyldig. Dette er et spørsmål som skal ligge under Arbeidsrettens enekompetanse, og ikke de alminnelige domstoler, jf. arbeidstvistloven § 7. Vi ville se det som en fordel om man i lovteksten avklarte forholdet til Arbeidsrettens kompetanse.

For øvrig vil NHO vise til Innstilling til Odelstinget nr 52 (2003-2004), der et flertall i Kommunalkomiteen under pkt 5.7.7.2 innstilte på at det skulle innføres en egen bestemmelse om forhandlingsplikt ved anklager om diskriminering. NHO er enig i dette. Det er viktig at den som mener seg å være diskriminert fremmer sine anklager så snart som mulig, slik at arbeidsgiver kan gjøre noe med problemet. Det er god tradisjon i norsk arbeidsliv for å løse saker lokalt og så hurtig som mulig. Dette vil også være det beste for det antidiskriminerende arbeid og for arbeidsmiljøet i virksomheten.

Vi foreslår en ny bestemmelse som kan formuleres slik:

"Den som mener seg diskriminert eller trakassert skal varsle arbeidsgiver eller verneombud så snart som mulig. Ved tvist kan arbeidstaker eller arbeidsgiver kreve forhandlinger. Forhandlingsmøte skal gjennomføres innen to uker fra kravet er mottatt."

Lovutkastet § 12-12 Forbud mot forskjellsbehandling av deltidsansatte og midlertidig ansatte

NHO er ikke enig i den detaljerte regulering det er lagt opp til i forslaget § 12-12, og som går lenger enn direktivet krever. NHO mener at mindretallets forslag er mer oversiktlig, samtidig som det på en tilstrekkelig god måte dekker formålet.

Stillingsvern

Utredningens kapittel 15

Lovutkastets kapittel 14 og 15

§ 14-1 Informasjon om ledige stillinger

Bestemmelsen er en videreføring av § 55 G). NHO har ikke kommentarer til at denne bestemmelsen blir videreført i sin nåværende form.

§ 14-2 Fortrinnsrett til ny ansettelse

Bestemmelsen innebærer i all hovedsak en videreføring av arbeidsmiljølovens § 67.

Det er viktig at reglene om fortrinnsrett er enkle og praktikable. Dersom vilkårene for arbeidsgiverne oppleves som uforholdsmessig strenge eller kompliserte, er det en kjensgjerning at de i enkelte tilfeller vil forsøke å få dekket sitt arbeidskraftbehov på annen måte enn ved nytilsetting eller å vente til ettårsfristen er gått ut.

NHO er enig i at begrepet "skikket" endres til "kvalifisert", jf. arbeidsmiljølovens § 67 nr.1. Det vises til uvalgets begrunnelse på dette punkt.

Nåværende § 67 nr. 3 er foreslått opprettholdt. Denne bestemmelsen omhandler fortrinnsrettens bortfall når arbeidstaker har fått tilbud om "passende" stilling. Bestemmelsen bør etter vår oppfatning klargjøres, idet begrepet "passende" er uklart.

Det bør for det første avklares i hvilke situasjoner fortrinnsretten skal bortfalle. Det er på det rene at fortrinnsretten også gjelder for eventuelle ledige deltidsstillinger samt midlertidige stillinger. I den forbindelse kan det reises spørsmål om fortrinnsretten bortfaller ved tilbud om deltidsstilling eller midlertidig stilling.

Fortrinnsretten bør etter NHOs oppfatning falle bort ved tilbud om deltids- og midlertidige stillinger. Det er urimelig om fortrinnsretten i slike tilfeller skal bestå. Arbeidstaker kan ikke forvente å få velge stillinger som kun samsvarer med tidligere stillingstype eller grad.

For det andre bør det ved tolkningen av begrepet "passende" legges betydelig vekt på forarbeidene fra Ot.prp. nr.41 (1975-76) s. 79. Her er det pekt på at kravene til hva som kan anses som "passende" ikke må stilles for høyt og at de retningslinjer som følges i forbindelse "med utbetaling av arbeidsledighetstrygd bør her få betydning som veiledning jf. folketrygdloven § 4-2 nr. bokstav c)". NHO reagerer på at utvalget i sin vurdering av hva som skal anses som "passende" stilling, har uttalt at arbeidstakers oppfatning av hva som ligger i en passende stilling er av ikke uvesentlig betydning, se omtale i utredningen s.338 høyre spalte. Det kan ikke være opp til arbeidstakers eget skjønn å bestemme hva som er å anse som passende

arbeid. Dette vil i så fall få den konsekvens at hver gang en arbeidstaker takker nei til en stilling vil vedkommende kunne hevde at denne ikke er passende.

NHO er videre av den oppfatning at ordlyden i § 67 nr. 4, som omhandler valg av flere fortrinnsberettigede, bør klargjøres.

Det fremgår av Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 240 og s. 203 at det ikke er lagt opp til en ren ansiennitetsvurdering, men en generell saklighetsvurdering. Ordlyden bør her endres, idet den legger opp til en speilvendning av situasjonen ved oppsigelse. Dette innskrenker arbeidsgivers styringsrett uforholdsmessig ved ansettelse. Bestemmelsen er også vanskelig å praktisere. Som nevnt av utvalget kan forholdene være endret når fortrinnsretten gjøres gjeldende. Arbeidsgiver vil for øvrig ikke nødvendigvis ha utarbeidet en liste hvor de oppsagte rangeres. Vi mener også at regelen pålegger arbeidsgiver en urimelig ekstra arbeidsbyrde ved ansettelse, når det kreves at man skal innhente nye opplysninger i en fortrinnsituasjon om f. eks. sosiale forhold for tidligere oppsagte. Vi er følgelig uenig med utvalget når det anføres at prioritetsregelen ikke pålegger urimelige byrder på arbeidsgiver, se utvalgets kommentar på s. 338 høyre spalte.

Arbeidsgiver bør stå fritt til å velge når det er flere som har fortrinnsrett. Regelen i § 67 nr. 4 bør følgelig endres tilbake til rettstilstanden før lovendring i 1995.

Mindretallet har foreslått at utvidet fortrinnsrett i konsern. NHO går imot dette forslaget, og viser her til NHOs høringsuttalelse til Kommunal- og regionaldepartementet i forbindelse med Konsernlovutvalgets innstilling (NOU 1996:6).

Mindretallet har også foreslått utvidet fortrinnsrett for deltidsansatte. NHO er imot forslaget.

Utvalget antar (s 342-343) at en god del av de deltidsansatte ønsker å utvide sin stilling. Imidlertid er det i Fafo-rapport 430 om "Atypisk arbeid – Midlertidige ansettelse og deltidsarbeid i Norge" konkludert med at det kun er 14 prosent av de deltidsansatte som var undersysselsatt og at det kun var 23 prosent av de deltidsansatte som ønsker å utvide stillingsbrøken uten at de dermed har søkt om mer arbeid, jf. innstillingen s.341. Problemet med uønsket undersysselsetting er derfor etter vår oppfatning, ikke vesentlig. Undersøkelsen viser med all tydelighet at de aller fleste deltidsansatte selv har et ønske om dette og ønsker ikke utvidelse av sin stillingsbrøk. Når en konsekvens av en slik fortrinnsrett kan være at arbeidsgivere kvier seg for å opprette eller ansette noen i deltidsstillinger fordi dette senere kan begrense retten til fritt å ansatte den best kvalifiserte, kan forslaget etter NHOs oppfatning være direkte uheldig. Konsekvensen av en slik lovbestemmelse kan i sin ytterste konsekvens føre til færre deltidsstillinger, og derved også færre kvinner i arbeidslivet. Enkelte verken kan eller ønsker å ha en fulltidsstilling bl.a. på grunn av omsorg for små barn.

I tillegg kan forslaget innebære at styringsretten begrenses vesentlig i situasjoner hvor man har ansatt studenter i deltidsarbeid. At arbeidsgiver f.eks. skal være bundet av fortrinnsretten når man ansetter en student som deltidshjelp ved en senere ansettelse i en fulltids stilling, hvor man kanskje får inn flere hundre søkere, kan for en arbeidsgiver virke svært urimelig. I tillegg kan dette medføre at mange studenter bruker mer tid på å finne seg en ekstrajobb, for å få innpass hos en arbeidsgiver, enn å raskt fullføre studiene. Dette kan ikke være en ønsket konsekvens. Fra arbeidsgivers side kan en slik lovbestemmelse innebære at man ikke tør ansette studenter i deltidsstillinger.

For øvrig kan en fortrinnsrett for deltidsansatte også føre til at heltidsansatte får mer

ubekvem arbeidstid. Mange bransjer har en stor andel deltidsansatte, av hensyn til ønsker fra de fast ansatte om helge- og kveldsfri. Dersom det innføres en fortrinnsrett, kan dette medføre at arbeidsgivere blir mer restriktive med å benytte deltidsansatte. Dette vil i sin tur føre til mer ubekvem arbeidstid for fast ansatte.

§ 14-7 Midlertidig ansettelse

NHO er positiv til flertallets forslag om utvidelse av adgangen til midlertidige ansettelse.

Vi er imidlertid av den oppfatning at forslaget på enkelte punkter er uklart, se nedenfor. Det er også nødvendig med en lengre periode enn 6 måneder til fritt å ansette midlertidig, jf. forslaget § 14-7 litra f).

NHO slutter seg til utvalgets vurderinger under pkt. 15.3.7. s. 296 – 297, når det gjelder behovet for økt adgang til midlertidig ansettelse. Det er viktig å fremheve at økt adgang til midlertidige ansettelse vil bety mer ensartede konkurransevilkår sammenlignet med utenlandske selskaper. Land det er naturlig å sammenligne oss med – som f eks Sverige, Finland og Danmark - har alle romsligere adgang til midlertidige ansettelser. I tillegg er det viktig ved vurderingen av behovet for å myke opp regelverket for midlertidige ansettelser, å se hen til at permitteringsmuligheten er blitt betydelig mer kostbar for norske selskaper fra og med 2004, idet arbeidsgiverperioden nå er utvidet til 10 dager.

Konsekvensen av en snever adgang til å ansette midlertidig, er økt bruk av overtid, selvstendig næringsdrivende, oppdragstakere samt permitteringer. Etter at regelverket om midlertidige ansettelser ble strammet inn i 1995, er det i perioden 1995-98 dokumentert økt bruk av overtid, innleid arbeidskraft og eksterne tjenesteleverandører. Det vises til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU), gjengitt i innstillingen fra Colbjørnsen-utvalget (NOU 1999:34, pkt.9.3.1).

NHO understreker behovet for å utvide adgangen til midlertidig ansettelse. Tilknytningen og lojaliteten til en bedrift vil ofte være sterkere gjennom et ansettelsesforhold, selv om dette er midlertidig. Kostnadene ved bruk av selvstendige, oppdragstakere og økt overtid vil normalt også være høyere enn ved bruk av midlertidige ansettelser.

Det vises videre til Fafo-rapport 430 (Atypisk arbeid – Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge). Her fremgår på s.31 at over en toårsperiode har, av andelen som fortsatt er lønnstakere, hele 75 prosent gått over fra midlertidig til fast stilling. Dette illustrerer at inngangsporten til arbeidslivet ofte går via en midlertidig stilling. At midlertidig stilling er særlig aktuelt i startfasen av yrkeslivet illustreres også ved undersøkelse gjengitt av utvalget (Utredningen pkt.15.3.6, s 296): Her fremkommer at ca. 60 prosent av midlertidige ansatte er under 30 år og at 40 prosent av de midlertidige ansatte er under 25 år. Videre vises det til at andelen midlertidig ansatte i aldersgruppen 35-65 år kun utgjør 3-7 prosent av alle ansatte. Undersøkelsene støtter opp om at midlertidig ansettelse oftest skjer i en tidlig fase i yrkeslivet, og at midlertidig tilsetning kan være et konstruktivt middel for å fremme sysselsetting og økt verdiskaping.

Det fremkommer videre av Fafo-rapporten (s 43), at av intervjuobjektene er det i overkant av 50 prosent som oppgir at de har gjort forsøk på å få fast stilling. Dette er en indikasjon på at mange arbeidstakere i midlertidige stillinger har en tilfredsstillende jobbsituasjon og ikke ønsker en fast stilling. Dette kan ha sammenheng med omsorg for små barn, studier eller annet arbeid ved siden av den midlertidige stillingen.

Arbeidsmiljølovens § 58 a)

Dagens regelverk er uklart og lite brukervennlig. Lovens ordlyd er ikke dekkende for bestemmelsens innhold. Rettspraksis viser at ordlyden ikke kan tolkes bokstavelig, jf. RT 2001 s 1413 "Norsk Folkehjelp dommen". Avgjørelsen illustrerer behovet for endring og utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse.

Flertallets forslag til § 14-7 (1) litra b) – "et bestemt oppdrag"

Den foreslåtte bestemmelsen i § 14-7 (1) litra b) går ut på at midlertidig ansettelse er lovlig der "arbeidstakeren bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag". NHO er av den oppfatning at ordlyden bør endres til "for et bestemt tidsrom eller for å utføre bestemte oppdrag". Det vises her til tjenestemannsloven som i § 3 har nesten tilsvarende formulering.

Å begrense adgangen til midlertidig ansettelse kun til der det er tale om "et bestemt oppdrag", er for snevert og synes for øvrig ikke å være i overensstemmelse med de hensyn som flertallet i innstillingen for øvrig viser til, som grunnlag for å utvide adgangen til midlertidig ansettelse.

Ordlyden "et bestemt oppdrag" kan forstås som en innskrenkning av adgangen til å gjøre bruk av midlertidig tilsetning ved sesongarbeid. Sesongarbeid forekommer i mange næringer uten at det er knyttet opp mot et bestemt oppdrag.

NHO kan ikke se at det fra flertallets side i utvalget på noe punkt har vært uttrykt ønske å stramme inn adgangen til midlertidige når det gjelder sesongarbeid. Det er ikke gitt uttrykk for at sesongarbeidere ikke skal falle inn under litra b). Det er ellers i utvalget vurderinger vist til under pkt.15.3.7. på s. 296 høyre spalte, at "I tillegg kan det argumenteres for at det innenfor dagens regelverk ikke er tilstrekkelig rom for midlertidige ansettelser i forbindelse med sesongarbeid. Det er for øvrig flere steder tatt til orde for at virksomhetene må få større fleksibilitet, se blant annet i flertallets forslag på s.289.

At sesongarbeid helt klart faller inn under nåværende § 58 a) fremgår bl a uttrykkelig av lovforarbeidene. Det ble blant annet presisert under debatten i Odelstinget 24. oktober 1994 om forståelsen av § 58 a) at det ikke var meningen å ramme bruken av midlertidige ved sesongsvingninger eller bruk av ekstrahjelp der disse ikke dekket et permanent arbeidskraftbehov. Dette er også lagt til grunn i rettspraksis, jf. Rt 2001 s. 1413 (s 1422) og Agder lagmannsretts dom av 21. mai 1999 (S-CON A/S).

Arbeidsgivere vil – dersom sesongarbeid ikke kan henføres under § 14-7 nr.1 .litra b) - være henvist til anvendelse av § 14-7 nr.1.litra f) for sesongarbeidere. Sterke begrensninger følger imidlertid av § 14-7 nr.4. Begrensningen på inntil 12 måneder over en tre års periode, vil i realiteten medføre at sesongarbeidere som arbeider i en sesong som varer mer enn 4 måneder per år, har krav på fast ansettelse etter tre år. Mange næringer har sesongarbeid som varer utover dette tidsrom, som for eksempel asfaltbransjen og reiselivsbransjen. Det følger ikke av nåværende rettstilstand at sesongarbeid er begrenset til fire måneder per år. Forslaget kan følgelig innebære en innstramning i forhold til dagens regelverk.

"Et bestemt oppdrag" vil for det andre etter en normal språklig forståelse kunne tolkes slik at midlertidig tilsetning ikke kan skje dersom det dreier seg om to eller flere bestemte oppdrag. Dette kan f eks dreie seg om to etterfølgende prosjekter som begge krever særskilt kompetanse. NHO er av den oppfatning at en arbeidstaker må kunne ansettes midlertidig også dersom vedkommende trengs for flere bestemte oppdrag. Vi forutsetter at arbeidet har en relativt klar avgrensning og en naturlig avslutning. Vurderingstemaet her vil være et spørsmål om arbeidsgiveren hadde grunn til å tro at arbeidstakeren bare trengs på

midlertidig og ikke permanent basis, jf. flertallets bemerkninger under avsnittet "*bestemt oppdrag*" se flertallets uttalelse pkt. 15.3.7. på s. 299 i høyre spalte.

Flertallet i utvalget har ikke gitt uttrykk for noe ønske om å begrense adgangen til kun der det dreier seg om "*ett bestemt oppdrag*". Det vises til uttalelsen på s. 299 hvor det heter: "*Dreier det seg derimot om prosjekter som krever en spesiell kompetanse som virksomheten normalt ikke etterspør, eller større og sjeldnere prosjekter som forutsetter en bemanning utover det ordinære, vil det etter den foreslåtte regelen etter omstendighetene kunne være mulig å ansette midlertidig*".

Ordlyden i § 14-17 litra b) bør på denne bakgrunn endres til "*et bestemt tidsrom eller for å utføre bestemte oppdrag*". Ved denne tilføyselsen vil også sesongarbeid samt arbeid på to eller flere særskilte prosjekter etter en språklig forståelse helt klart være omfattet. Ordlyden her er i det vesentlige i samsvar med nåværende tjenestemannslov § 3, som utvalget viser til ved vurderingen av begrepet "*et bestemt oppdrag*", se flertallets vurderinger i innstillingen på s.299.

Flertallets forslag i § 14-7 nr.1 litra f)

Det er etter NHOs oppfatning positivt at flertallet går inn for en ubegrenset rett til midlertidig tilsetting for en periode. Dette betyr en forenkling av regelverket og vil være prosessbesparende.

Perioden på 6 måneder er etter NHOs oppfatning imidlertid for kort – og bør utvides til 12 måneder over en 3 års periode. Vi viser her til forslaget fremsatt av nåværende regjering, jf. Ot.prp. nr.12 (2003-2004). Det forutsettes her at sesongarbeid vil falle inn under § 14-7 nr.1 litra b). I motsatt fall må perioden utvides til i hvert fall 18 måneder i en tre års periode.

NHO kan ikke se at det foreligger tilstrekkelig tungtveiende argumenter for en begrensning til 6 måneder. Når det gjelder hensynet til nyetablerte selskaper er 6 måneder svært kort tid for å områ seg på og for kort til å dekket det midlertidige arbeidskraftbehovet som kan oppstå i en etableringsfase. Videre vil det være slik at desto lengre en midlertidig kontrakt er, desto større er muligheten for at arbeidstakeren går over i fast arbeid hos arbeidsgiver, da det ofte er knyttet betydelige rekrutterings- og opplæringskostnader for selskapene, jf. ot.prp. nr.12. (2003-2004).

Det er foreslått at arbeidstaker etter § 14-7 litra f) skal få en rett til "*fortsette i stillingen*". Vi mener det mest egnede sanksjonsmiddel er økonomisk erstatning ved utskiftning av ansatte som benyttes til å utføre det samme arbeidet, se flertallets bemerkninger til § 14-7 (s.561 høyre spalte). Den foreslåtte regel kan få vidtrekkende konsekvenser særlig for små bedrifter som har ansatt en annen person i mellomtiden. Arbeidsgiver er da henvist til å si opp en annen. Det kan være både tids- og kostnadskrevene.

Det er heller ikke sagt noe nærmere om hva slags type ansettelsesforhold vedkommende har krav på hvis arbeidet løper utover den avtale periode, jf. § 14-7 nr.1 litra f). Vil en "*rett til å fortsette i stillingen*" medføre en rett til ytterligere 6 måneders ansettelse eller rett til ansettelse lenger enn dette tidsrom? Det må være på det rene at vedkommende ikke har en ubetinget rett på en fast stilling, se § 14-9 første pkt. hvor det fremgår at retten kan avsi dom for at det "*foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter*". Her bør det presiseres - enten i lovteksten eller i forarbeidene – hvilke type arbeidsforhold vedkommende har krav på dersom man vinner frem i hovedsøksmålet.

Det er også uklart hva som menes med kommentaren fra utvalget til bestemmelsen på s. 561, hvor det fremgår at det er et vilkår for å få rett til å fortsette i stillingen at arbeidsgiver

"faktisk vil benytte noen til å utføre arbeidet". Etter NHOs oppfatning må det under enhver omstendighet være en forutsetning at arbeidsgiver faktisk ansetter andre i stedet for vedkommende. Etter kommentaren til bestemmelsen kan det stilles spørsmålsteget om utvalget mener det er tilstrekkelig at arbeidsgiver har planer om å ansette andre, for å utløse rettigheter for andre midlertidige ansatte.

Flertallets forslag i § 14-7 nr.3.

NHO er av den oppfatning at det må være adgang til å inngå tariffavtale på lokalt nivå. Vi kan ikke se at det foreligger tungtveiende grunner for at regelen her skal være en annen enn ved innleie, se §14-10. Det er viktig å ta hensyn til lokale interesser på bedriftsnivå. Partene på lokalt nivå kjenner best til forholdene i virksomheten. NHO har tiltro til at de lokale klubbene vil bli orientert fra sentralt hold, om hvilke skranker direktivet om midlertidige tilsetninger setter i forhold til innholdet i de lokale avtalene.

Flertallets forslag i § 14-7 nr.4.

Det er foreslått en absolutt grense på fire år for personer, som har vært sammenhengende midlertidig ansatt. NHO er av den oppfatning at det må gjøres et unntak fra denne grensen for så vidt gjelder vikariater. Dette vil ellers kunne bety en innstramming av regelverket i forhold til nå gjeldende § 58 A). Det er på det rene at man f.eks. i forbindelse med lengre vikariater – som utvidet svangerskapspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 31 nr. 3-5 og vikariat for en stortingsrepresentant, vil kunne få et eller to vikariater med til sammen en varighet på fire år eller lengre. I slike tilfeller vil bedrifter ikke kunne ha samme vikar uten å måtte ansette vedkommende fast. En slik bestemmelse i en situasjon hvor selskapet har et reelt midlertidig vikarbehov er uheldig. Selskapet risikerer da å måtte gjennomføre en oppsigelsesprosess i en situasjon, hvor man hadde et legitimt midlertidig vikarbehov for et lengre tidsrom.

NHO er klar over at direktivet stiller krav om tiltak for å hindre misbruk, som følge av gjentatt bruk av midlertidig ansettelse. NHO foreslår følgende ordlyd:

"Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som er midlertidig ansatt etter bestemmelsene a), c), d) og e). Når det gjelder punkt a) er det et vilkår at det har vært en midlertidig ansettelse i ett eller to etterfølgende vikariater".

Flertallets forslag i § 14-7 nr.5.

NHO har ikke noe å bemerke til denne bestemmelsen og viser her til utvalgets kommentarer.

Forslag fra NHO til ny bestemmelse om adgang til midlertidige tilsetninger i bistillinger innenfor forskning og utdanning.

NHO foreslår en ny passus i § 14-7 nr. 1 pkt.c), hvor det gis adgang til midlertidig tilsetting for personer som ansettes i en bistilling innenfor forskning og utdanning. Det er innenfor denne sektoren utstrakt bruk av personer fra næringslivet. Det kan eksempelvis være som i en "professor II" eller i 20 % stilling i forsknings- eller undervisningsøyemed. Ansettelse av slike personer som ellers har sitt hovederhverv i næringslivet, er begrunnet i behovet for å spre kompetanse fra næringslivet. Kontakt mellom næringsliv og skole er en vesentlig del av undervisningstilbudet til de private skolene. Innen forskningssektoren er slik faglig utveksling høyt verdsatt og prioritert. Det bør legges til rette for at man på en enkel måte kan knytte til seg ressurser fra næringslivet innenfor forskning og undervisning. Det bør være lovlig å ansette midlertidig i slike stillinger. Vedkommende har heller ikke det samme behov for et stillingsvern i en slik stilling.

NHO foreslår at det inntas en bestemmelse, for eksempel i § 14-7 nr.1 pkt.c), med følgende ordlyd: *"praksisarbeid, utdanningsstillinger eller bistillinger innenfor forsknings-*

undervisningssektoren”

§ 14- 8 Åremål

NHO har ikke kommentarer til denne bestemmelse og viser til utvalgets forslag.

§ 14-9 Virkningen av ulovlig midlertidig ansettelse

NHO har ikke kommentarer til denne bestemmelse og viser til utvalgets forslag.

§ 14-10 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie

Bestemmelsen innebærer en videreføring av dagens bestemmelse. NHO har ikke kommentarer til denne bestemmelse og viser til utvalgets forslag.

§ 14-11 Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

Bestemmelsen innebærer en videreføring av dagens bestemmelse. NHO har ikke kommentarer til denne bestemmelse og viser til utvalgets forslag.

§ 14-12 Virkning av ulovlig innleie av arbeidstaker

Bestemmelsen innebærer en videreføring av dagens bestemmelse. NHO har ikke kommentarer til denne bestemmelse og viser til utvalgets forslag.

§ 14-13 Utbetaling av lønn og feriepenger

Bestemmelsen innebærer i hovedsak en videreføring av dagens regelverk.

Det er oppstått en viss usikkerhet i rettstilstanden når det gjelder tolkningen av nåværende § 55 nr. 3. litra c) og foreslåtte § 14-13 litra c), omkring trekk i lønn og feriepenger når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale. Bakgrunnen for dette er en uttalelse fra Sivilombudsmannen, inntatt i Sivilombudsmannens årsmelding av 2001 s.129. Her fremgår at Sivilombudsmannen mener at det må foretas en streng fortolkning av ordlyden. Sivilombudsmannen stilte spørsmål ved om arbeidstakeren i en slik situasjon kan sies å ha erkjent at arbeidsgiver har et aktuelt krav som kan være gjenstand for trekk. Etter vår oppfatning er det langvarig og fast praksis i så vel offentlig som privat sektor for at feilutbetalinger kan rettes ved trekk dersom det foregigger en forhåndsavtale. Vi er for øvrig kjent med at det er avholdt en hovedforhandling vedrørende denne problemstilling. Det foreligger per i dag ikke noen rettsavgjørelse i sakens anledning.

At man for hvert enkelt tilfelle av feil utbetaling skal inngå særskilt avtale om adgang til trekk i lønn ved feilutbetalinger, er særdeles upraktisk. Det kan dreie seg om tilfeller hvor det er en felles feilutbetaling til mange arbeidstakere. Med dagens databaserte systemer, vil det fra tid til annen forekomme feilutbetalinger som for arbeidsgiver kan dreie seg om betydelige beløp, selv om beløpet til den enkelte arbeidstaker er lite.

Det bør presiseres i forarbeidene at det må være adgang til å inngå generell forhåndsavtale om trekk i lønn, f eks i arbeidskontrakten.

Vi mener at det også bør inntas en egen bestemmelse om adgang til trekk i lønn og feriepenger hvor det er overveiende sannsynlig at arbeidstaker har begått underslag i bedriften. NHO har på vegne av medlemsbedrifter hatt flere rettsaker, hvor det har vært begått grove underslag fra en arbeidstaker. I disse sakene, har arbeidsgiver opplevd det som sterkt urimelig å ikke kunne holde tilbake lønn og/eller feriepenger, for å kunne motregne i det underslåtte beløp. Kravet om skriftlig erkjennelse av erstatningsansvar eller dom for et slikt ansvar er helt upraktisk. NHO foreslår at disse kravene for å kunne foreta trekk i lønn etter forslaget § 14-13 e) utgår.

Lovutkastets kapittel 15 Opphør av arbeidsforhold

§ 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse

Bestemmelsen innebærer en videreføring av dagens regelverk hva gjelder § 15-7 nr.1. og 2. NHO har ingen kommentarer til disse bestemmelsene og viser til utvalgets kommentarer.

NHO er av den prinsipale oppfatning at bestemmelsen i § 15-7 nr. 3. i sin helhet bør utgå.

Bestemmelsen er unødvendig og prosesskapende. Arbeidstakere vil i medhold av § 15-7 nr. 1 og 2, være sikret mot at arbeidsgiver på usaklig måte skal kunne si opp personer, for så å ta disse inn igjen som selvstendige. Det er vårt syn at det ikke er riktig eller nødvendig å ha en særskilt bestemmelse, som trekker ut et typetilfelle, når loven ellers for oppsigelser av arbeidstakere bygger på en konkret saklighetsvurdering.

Utvalget viser til pkt. 15.7.3. hvor stadig flere selskaper i Norge setter ut oppgaver/deler av driften til andre aktører, som begrunnelse for å la regelen bestå i en noe endret form.

NHO mener utsetting av tjenester utenfor kjernevirksomhet er naturlig og ofte helt nødvendig for å overleve i tøff internasjonal konkurranse. De fleste selskaper ser at det er kostnadseffektivt å konsentrere seg om kjerneoppgaver og sette ut andre tjenester. Den foreslåtte regelen kan bidra til å svekke selskapenes evne til å fokusere på sin kjernevirksomhet, ved å gjøre det vanskeligere å sette ut andre tjenester til andre selvstendige.

Det vises for øvrig til betenkning innhentet av arbeidslivslovutvalget fra advokatfirmaet Schjødt AS, hvor konklusjonen også er at man ikke ser at regelen er nødvendig ved siden av de generelle stillingsvernreglene og at det gjennom denne regelen er muligheter for gjennomskjæring ved omgåelser.

NHO vil under enhver omstendighet reise spørsmål om anvendelsesområdet er helt klarlagt gjennom uttalelsene fra utvalget. På s. 320 fremgår at regelen *primært* (vår utheving) skal ta sikte på å forhindre/unngå det såkalte "svingdørsprinsippet", ved at arbeidstakerne sies opp med tilbud om å komme tilbake som selvstendige. Det fremgår imidlertid at forslaget er ment å innbefatte alle former for inntak av selvstendige personer – men ikke der man leier inn virksomhet med egne ansatte eller vikarbyrå. Med andre ord synes utvalget ikke eksplisitt å ville begrense anvendelsesområdet til der hvor man leier inn tidligere ansatte som selvstendige. En slik regel medfører at enkeltmannsfirmaer vil kunne bli diskriminert sammenlignet med andre større virksomheter med flere ansatte. Dette kan ikke være ønskelig.

NHO mener for øvrig – hvis ikke vi blir hørt med vårt prinsipale syn om at bestemmelsen i sin helhet bør falle bort - at anvendelsesområdet for bestemmelsen bør begrense til tilfeller hvor et selskap sier opp ansatte, for deretter å leie inn de samme personene inn som selvstendige. Dette bør komme klart til uttrykk gjennom lovtekst eller forarbeidene. Den alminnelige og generelle saklighetsnormen etter § 15-7 nr. 1 og 2. vil da komme til anvendelse for så vidt gjelder tilfeller hvor selskaper sier opp egne ansatte og i stedet gjør bruk av andre selvstendige.

NHO er enig med utvalget i at bestemmelsen i § 15-7 nr.3 må endres, slik at det blir helt klart at den ikke kommer til anvendelse når det foreligger en virksomhetsoverdragelse.

§ 15 – 7 nr. 4

Bestemmelsen gjelder opphør av arbeidsforhold på grunn av alder. Forslag til bestemmelse i ny lovtekst er identisk med nåværende lovs § 60 nr. 3, men det fremgår at spørsmål om endring av regelen vil bli vurdert på et senere tidspunkt. Foranlediget av utvalgets fremstilling (side 310 – 313) ønsker NHO å knytte noen korte kommentarer til problemstillingen. Det forutsettes at den nåværende lov ikke er i strid med EUs rammedirektiv mot diskriminering på grunn av alder.

NHO er av den oppfatning at 70 år bør opprettholdes som aldersgrense og nåværende lov og rettspraksis knyttet til opphør på grunn av alder videreføres.

Det er viktig å påpeke at den ansatte ikke får oppsigelse ved fylte 70 år. Arbeidsavtalen avsluttes (uten oppsigelse) på grunn av oppnådd aldersgrense. Det innebærer at den ansatte ikke har stillingsvern etter 70 år.

Det skal understrekes at selv om arbeidstaker ikke har stillingsvern, så er det ingen hindringer mot å avtale arbeid med den enkelte etter fylte 70 år. For alle de tilfeller hvor både virksomheten og arbeidstaker har en felles interesse av å opprettholde arbeidsforholdet vil dette kunne gjennomføres innenfor lovens rammer, men stillingsvernet i loven gjelder ikke. Dette bør fremgå klart av utvalgets fremstilling.

Behovet for aldersgrense har derfor kun praktisk betydning i de tilfeller hvor bedriften ser seg tjent med å avslutte arbeidsforholdt. Dette kan skyldes flere forhold, både at man ønsker å slippe yngre krefter til, men også individuelle forhold hos den enkelte arbeidstaker, for eksempel redusert arbeidsytelse på grunn av alder.

Selv om det vil være et lite antall arbeidstakere som ønsker å arbeide etter 70 år, vil det enkelte tilfelle være særdeles problematiske dersom arbeidsgiver ønsker arbeidsforholdet avsluttet. Det er en uverdigg og trist avslutning på et langt arbeidsforhold om bedriften skal bli tvunget til å føre bevis for manglete dugelighet hos arbeidstaker som skyldes svekkelse på grunn av alder. Ingen av partene kan være tjent med at det legges til rette for en slik situasjon.

Loven bør ha en bestemt øvre aldersgrense for fratreden. Vi må aldri komme dit at arbeidsgiver må ta ansvar for en individuell "aldersvurdering." 70 år som aldersgrense synes både rimelig og riktig. I Sverige er aldersgrensen fastsatt til 67 år (LAS § 32 a).

NHO er på linje med mange andre opptatt av å hindre tidlig avgang i arbeidslivet. Men hovedproblemet er at alt for mange arbeidstakere ønsker å gå ut av arbeidslivet lenge før folketrygdens pensjonsalder på 67 år. Det er ikke knyttet til personer som er over 70 år. Det er således helt andre virkemidler som må tas i bruk i forhold til å heve den gjennomsnittlige alder ved avgang fra arbeidslivet enn å ta bort en øvre og fornuftig aldersgrense.

§ 15-8 Oppsigelse ved sykdom

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

Vi mener dagens regelverk fungerer tilfredsstillende. Så vidt vi kjenner til, har det ikke vært saker som illustrerer at dagens regelverk med sontring mellom seks og 12 måneders verneperiode er problematisk.

Den foreslåtte regel kan medføre at for eksempel en arbeidstaker som bare har vært ansatt i noen få måneder, vil være vernet mot oppsigelse grunnet sykefravær i et helt år. Det kan være problematisk å møte et vikarbehov over lang tid. Dette gjelder ikke bare for ansatte i ledende stillinger. Det vil ofte være ekstra kostnader forbundet med bruk av vikarer bl.a. i form av opplæringstiltak. En rekke stillinger vil også være vanskelig å få besatt tilfredsstillende med vikarer.

NHO mener at et særlig sterkt stillingsvern ved sykdom, også kan få den konsekvens at arbeidsgivere blir skeptiske til å ansette personer som er utsatt for sykdom.

Det er også viktig å peke på at det ikke er fri adgang til oppsigelse etter utløpet av verneperioden, under henvisning til sykefraværet. Det skal foreligge saklig grunn for å si opp en person også grunnet sykefravær. Det er krav til en saksbehandling som bl.a. omfatter dialog om helbredelsesutsikter og når arbeidstaker forventes å være tilbake i arbeid. Hvorvidt det er saklig grunn til oppsigelse vil måtte bero på en helhetsvurdering av bl.a. bedriftens størrelse, dens økonomi, ansettelsesforholdets lengde, arbeidstakers alder, helbredelsesutsiktene etc.

NHO er for øvrig enig med uvalget i at arbeidsmiljølovens § 64 ikke bør endres slik at arbeidstakere skal ha et særskilt stillingsvern så lenge det pågår medisinsk behandling eller rehabilitering av arbeidstaker. Det vises til utvalgets begrunnelse omkring dette. Vi er også enige i at det ikke bør være en kobling mellom § 60 nr.1 og § 13 nr. 2. Det vises her også til utvalgets begrunnelse på s. 314-316.

§ 15 – 11 Retten til å fortsette i stillingen

Retten til å stå i stilling etter oppsigelse er etter NHOs oppfatning den mest byrdefulle bestemmelsen om stillingsvern sett fra virksomhetenes og arbeidsgivernes side. Dette gjelder særlig i forbindelse med oppsigelser som er nødvendige pga. virksomhetens forhold. Bestemmelsen hindrer en effektiv og hensiktsmessig gjennomføring av nødvendige omstillinger i næringslivet ved at ansatte som er oppsagt kan kreve å bli stående i sine stillinger lenge etter utløp 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 fratredelse ved oppsigelse som er begrunnet i virksomhetens forhold.

De norske bestemmelsene om retten til å stå i stilling er unike. Ingen andre land i Europa har tilsvarende bestemmelser. I Sverige gjelder en regel om rett til å stå i stilling for arbeidstaker som er sagt opp på grunn av eget forhold, men ikke ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold (se nærmere om svensk rett nedenfor). Dette innebærer at i alle andre land enn Norge må arbeidstaker fratredde ved utløpet av oppsigelsestiden ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold.

Det er klart behov for å tilpasse de norske regler til det som gjelder i de land vi konkurrerer med, og at vi i Norge ikke opprettholder regler som er direkte omstillingshemmende.

NHO støtter ut fra ovennevnte mindretallets forslag om at arbeidstaker, ved tvist om oppsigelse, ikke skal ha rett til å forsette i stillingen ut over oppsigelsestiden.

Subsidiært vil NHO støtte flertallets forslag som begrenser retten til å stå i stilling i forhold til dagens regler.

Utvalget har, slik det innledningsvis er påpekt (NOU side 321), vurdert reglene i forhold til oppsigelse på grunn virksomhetens forhold. Kommentarene fra denne side er knyttet til samme situasjon.

Til § 15–11 nr. 1

Det fremgår av merknadene til bestemmelsen at den er en videreføring av arbeidsmiljølovens § 61 nr. 4 første og andre ledd. Det forutsettes etter dette ikke å foreligge noen materielle endringer, og NHO har ut fra det ingen innvendinger til varslingsfristene som videreføres i tråd med dagens regler.

Når det gjelder hovedspørsmålet, arbeidstakers rett til å stå i stilling, er NHO ikke enig i det fremsatte lovforslag. En arbeidstaker som er oppsagt bør, som i alle andre land, være forpliktet til å fratrukket ved utløpet av oppsigelsestiden.

NHO slutter seg til det forslaget til lovtekst som er fremsatt av utvalgets mindretall (Meyer, Røine og Strøm). NHO er enig i de argumenter som er fremført fra mindretallets side til støtte for sitt syn (NOU side 328 og 329).

NHO vil særlig understreke følgende:

Dagens regler legger hindringer i veien for hensiktsmessige og ofte helt nødvendige omstillingsprosesser. Slike prosesser kan ikke gjennomføres fullt ut før stillingsvernsakene er ferdig behandlet. Dette kan ta flere år.

Da denne regel ble innført i 1977 var det en uttrykkelig forutsetning at saken skulle behandles raskt og bare i to instanser, hvorav Arbeidsretten skulle være ankeinstans. Total saksbehandlingstid i to instanser var antatt å være godt under ett år.

Normal saksbehandlingstid fra oppsigelse blir gitt til det avses dom i tingretten er i dag ca. ett år. Behandlingstid for tingretten, omtalt i NOU side 326, gjelder tiden fra stevning er innlevert retten, og tar ikke hensyn til forutgående tid til forhandlinger og påfølgende åtte ukers frist for å reise søksmål. Hvis dommen påankes går det ytterligere ett-to år. Det innebærer at det i dagens rettssystem må påregnes inntil to-tre års behandlingstid fra oppsigelse finner sted til rettskraftig avgjørelse foreligger.

Reglene fratrukker arbeidsgiver mulighet til å gjennomføre ønskede eller nødvendige kostnadsreduksjoner innen forsvarlig tid. Ledelsen kan være pålagt av styret å gjennomføre kostnadsreduksjoner. Noen ganger er bedriftens økonomi svak og arbeidsplassene truet. Det er helt urimelig at arbeidstaker i slike tilfeller skal ha en rett til å stå i stilling, uansett hvor saklig oppsigelsen er. Det hindrer bedriftene i å få kontroll over sine lønnskostnader innenfor en rimelig tid.

Heller ikke i de tilfeller hvor bedriften er stor, og har økonomi til å bære kostnadene, er det rimelig at arbeidstaker skal ha rett til å stå i stilling frem til endelig avgjørelse av saken. Vi har eksempler på mange større nedbemanningsprosesser hvor saksbehandlingen er fullt ut tilfredsstillende, ansienniteten er fulgt ved utvelgelsen, og de tillitsvalgte er enig med ledelsen. Til tross for dette går enkelte ansatte til sak og krever å få stå i stillingen. Arbeidsgiver får ikke kjennelse for fratredelse og må leve med at arbeidsforholdet består i flere år etter utløp av oppsigelsestiden. Den som stiller seg i veien for en omstilling som er godt forankret hos tillitsmenn og øvrige ansatte, oppnår en tilfeldig og utilsiktet fordel på fellesskapets bekostning.

Arbeidsgivers mulighet til å kreve kjennelse for fratredelse har vist seg å være et lite effektivt

virkemiddel. Det gis fratredelse kun i unntakstilfeller ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold (se nedenfor). Dernest kommer at det normalt tar lang tid å få begjæringen behandlet av domstolene. De fleste begjæringene blir behandlet sammen med hovedsaken, dvs. normalt ca. ett år etter at oppsigelsen fant sted. I de tilfeller begjæringen behandles før hovedforhandling har det normalt gått lang tid etter utløp av oppsigelsestiden.

Retten til å stå i stilling var en nydannelse ved innføringen av arbeidsmiljøloven i 1977. Retten er myntet på de tilfeller hvor arbeidstaker påstår ugyldighet, dvs. hvor arbeidstaker krever å få beholde arbeidet og ikke bare krever erstatning. Bestemmelsen var ment å gi arbeidstaker en reell mulighet til å fortsette arbeidsforholdet, hvilket ble ansett som vanskeligere å gjennomføre hvis vedkommende var ute av stillingen mens saken pågikk.

NHO mener at til tross for de gode intensjoner, har praksis vist at bestemmelsen i vesentlig grad benyttes til å fremme andre formål, som ligger utenfor lovgivers hensikt, og som ikke har krav på beskyttelse.

NHOs arbeidsrettsavdeling har utarbeidet en statistikk over alle avsluttede saker i avdelingen i 2003 som gjelder oppsigelser på grunn av virksomhetens forhold. Statistikken viser at det ble behandlet 45 rettssaker som omfattet 74 arbeidstakere/saksøkere. Av disse ble 39 saker forliket. Forlikene omhandlet 61 arbeidstakere/saksøkere. Ni av arbeidstakerne ble værende i stilling etter forliket. Seks saker ble avsluttet ved rettskraftig dom. Dommene omfattet 13 arbeidstakere. Ingen av disse fikk medhold i at oppsigelsene var ugyldige dvs. at ingen av arbeidstakerne fikk beholde sitt arbeide. I tillegg kommer et større sakskompleks med syv saker vedrørende 383 arbeidstakere/saksøkere som ble avsluttet ved rettskraftig dom, men hvor ingen fikk medhold i sin påstand om at oppsigelsene var ugyldige.

Statistikken viser med all tydelighet at det er svært få tilfeller hvor saken ender med at arbeidstaker beholder arbeidet. Selv om man ser bort fra de store sakene, er resultat at kun i 12 prosent av tilfellene (ni av 74 arbeidstakere) fikk arbeidstaker fortsette. Det innebærer at 88 prosent av de ansatte som hadde anlagt sak mot bedriften fratradte etter å ha utnyttet sin rett til å stå i stillingen.

Oversikten underbygger, slik NHO tidligere også har oppfattet situasjonen, at "retten til å stå i stilling" i det vesentlige benyttes til å oppnå andre fordeler, navnlig

- dels til å "kjøpe" seg tid i stillingen lenge etter at oppsigelsestiden er utløpt,
- dels til å fremforhandle sluttvederlag av betydelig verdi.

At sistnevnte er tilfelle fremgår direkte av brev som en av NHOs større medlemsbedrifter fikk overlevert fra tillitsvalgte i forbindelse med en nedbemanningsprosess sist vinter (januar 2004). Forbundet hadde engasjert ekstern rådgiver som ga uttrykk for følgende synspunkter: *"Det er i tillegg muligheter for å legge betydelige merkostnader til en nedleggingsprosess, primært gjennom å reise rettssak mot bedriften. Begge bedriftene er lønnsomme og en anmeldelse med begrunnelse i usaklig oppsigelse kan derfor fremmes. Ingen dommer vil frata de ansatte denne muligheten for rettslig prøving. Det betyr at alle som reiser rettssak, har rett til å stå i stilling samt rett til relevant arbeide til saken er rettslig avgjort. Dette kan ta noen tid. Ett år med 40 på "tvangsmessig" lønnsliste vil raskt dra kostnadene mot 20 millioner NOK. Med de siste års praksis i rettsapparatet ville jeg anta at sjansen for å vinne fram med et søksmål, er mindre. Det er lite å hente når en bedrift er borte."*

NHO kan ikke se at det foreligger beskyttelsesverdig grunnlag for å opprettholde bestemmelsen til å fremme de ovennevnte formål.

NHO vil til slutt påpeke at selv de reglene som mindretallet fra arbeidsgiverorganisasjonene har foreslått, går lenger enn øvrige nordiske land i å beskytte arbeidstakers stillingsvern ved oppsigelse på grunn av virksomhetenes forhold. Dette ved at arbeidstaker kan kreve kjennelse for å kunne fortsette i arbeid under behandling av saken etter en konkret vurdering. Så vidt vi er kjent med har ingen av våre naboland tilsvarende bestemmelser.

Til § 15-11 nr. 2

Kommentarene til denne bestemmelsen forutsetter at dagens hovedregel om at arbeidstaker skal ha rett til å stå i stilling opprettholdes, og er således subsidiære i forhold til vårt prinsipale synspunkt.

Lovteksten er uendret i forhold til dagens regel, men NHO oppfatter at flertallet er innstilt på at det skal være en mer lempelig adgang til å gi kjennelse for fratreden ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. NHO er enig i at det åpenbart er behov for en slik lempeligere adgang. Denne tiltenkte endring av rettstilstanden fremkommer ikke klart av kommentarene til ny lovtekst, og må presiseres langt tydeligere.

Flertallet har knyttet sine kommentarer og vurderinger (utredningen s. 329 – 331) til fremstillingen av gjeldende rett "om urimelighetsvurderingen" (s. 323 – 325). Den fremstilling som her er gitt, særlig knyttet til gjennomgang av rettspraksis, gir etter vårt syn ikke et korrekt bilde av rettstilstanden. Det gis inntrykk av at det reelt sett er vesentlig lettere å få kjennelse for fratredelse enn hva som er tilfelle. Dette har lagt uheldige føringer på enkelte av flertallets uttalelser. Blant annet uttaler flertallet at "gode grunner taler for at denne praksisen (dvs. rettspraksis) videreføres". Det er av helt vesentlig betydning for NHO at den nåværende meget strenge rettspraksis ikke videreføres.

Det skal gis enkelte eksempler på hva NHO mener er en uheldig fremstilling av rettspraksis:

Det er henvist til Rt. 1994 s. 693, SAS-hotellsaken, hvor det står at den ansatte måtte fratre og det ble lagt vekt på at "gjennomføringen av den foreliggende plan for rasjonalisering og driftsinnskrenkninger var nødvendig for å oppnå et bærekraftig økonomisk resultat." Det kan synes som om dette argumentet generelt er tilstrekkelig for å få fratreden. Det er ikke påpekt at den deltidsansatte på SAS-hotellet i tillegg arbeidet fulltid som stuer i SAS. Dette var av vesentlig betydning for avgjørelsen.

Det er vist til Ringnes-saken, Rt. 2000 s. 525, hvor det ble det lagt til grunn at "det sannsynlige, endelige utfall av prøvingen av oppsigelsen er et moment " i urimelighetsvurderingen. Det kan synes som om Ringnes fikk medhold i sin begjæring om fratredelse. Dette var ikke tilfelle. Dette selv om Ringnes hadde vunnet i to instanser (ting- og lagmannsrett), endog med saksomkostninger. Bedriften hadde fulgt ansiennitet ved utvelgelsen og den ansatte hadde kort ansettelsestid. Det ble ved avgjørelsen lagt vekt på at "bedriftens behov for å gjennomføre rasjonaliseringen ikke er så sterk at det begrunner fratreden før rettskraftig dom." Den ansatte sto i stilling i ca. to år før rettskraftig dom forelå.

I Phillips-saken, Rt. 2000 s. 739, som det i andre sammenhenger er vist til, ble det heller ikke gitt kjennelse for fratreden, hvilket ikke fremgår. Høyesterett viste til "byrettens enstemmige og grundige dom hvor oppsigelsen ble ansett saklig" og at "det er nok mulig at Phillips har rett i at anken kan vise seg ikke å stå særlig sterkt, men utvalget er likevel blitt stående ved at oppsigelsessakens utfall ikke fremstår som så klart at dette moment her bør være avgjørende." Det ble ved avgjørelsen lagt vekt på at "det bør være mulig for Phillips å skaffe N.N. arbeidsoppgaver...". Dette selv om Phillips hadde redusert arbeidsstokken med over 300 ansatte etter at oppsigelsen av N.N. hadde funnet sted.

Når flertallet i sine kommentarer skriver at "Rettspraksis synes å legge betydelig vekt på det sannsynlige utfall av oppsigelsessaken..." og at de ønsker denne praksis viderefør, synes uttalelsen basert på en annen oppfatning av de faktiske forhold enn hva som er korrekt.

Rettspraksis viser at det for bedrifter av en viss størrelse, nær sagt ikke er mulig å få kjennelse for fratredelse, hvis ikke bedriften er på konkursens rand og andre arbeidsplasser er truet. Dette er kjent for de som arbeider med arbeidsrett, og det har betydning for hvilke begjæringer som fremmes for domstolene. I stor utstrekning vil det derfor ikke bli fremmet begjæring om fratredelse i tilfeller hvor sjansene for å få fratreden er liten. En begjæring forsinker normalt hovedprosessen og påfører bedriften ekstra kostnader til noe som anses fånyttet. De tall som er gjengitt fra Deges undersøkelse må sees i denne relasjon.

Som eksempel på de strenge norske reglene vises til en nylig avsagt avgjørelse i SAS-pilot-saken, Borgarting lagmannsretts avgjørelse 2. desember 2003. 298 piloter i SAS ble oppsagt høsten 2002, herav 78 piloter i Norge. De svenske og danske piloter fratrådte ved utløp av oppsigelsestid på bakgrunn av deres lands lov. De norske pilotene, som ikke hadde fått annet arbeid, krevde å stå i stilling. De fikk medhold i sitt krav både i tingretten og i lagmannsretten. Lagmannsretten ga utrykk for tvil med hensyn til sakens utfall, og viste videre til at "det ikke er tilstrekkelig dokumentert at lønnsutgifter på under NOK 20 mill. har en avgjørende eller en vesentlig betydning for selskapets videre økonomiske utvikling." SAS var på dette tidspunkt i en åpenbar økonomisk krise. I senere dom i hovedsaken, Asker og Bærum tingretts dom 8. mars 2004, ble selskapet frifunnet for påstand om usaklige oppsigelser. Samtidig fikk SAS medhold i sitt krav om kjennelse for fratredelse med virkning fra 15. april 2004, dvs. halvannet år etter at oppsigelsene fant sted, og ett år etter utløp av oppsigelsestiden.

Flertallet i utvalget har pekt på at sakens sannsynlige utfall skal være et vesentlig moment ved urimelighetsvurderingen. NHO ønsker at dette momentet blir særlig nevnt i lovteksten, nettopp for å underbygge at det foreligger en realitetsendring av rettsstilstanden. Dernest fordi dette bør være det vesentligste moment ved prøvelsen av om fratredelse skal gis.

NHO er ikke enig i at det skal være en klar interesseovervekt på arbeidsgivers side for at retten skal avsi kjennelse for fratredelse. Dette harmonerer dårlig med at sakens sannsynlige utfall skal tillegges vesentlig betydning. Dernest vil et slikt krav være med på å videreføre den uheldige praksis som i dag foreligger hvor større bedrifter alltid vil kunne "tåle å opprettholde arbeidsforholdet" og at "det må finnes oppgaver å sette den ansatte til".

Det er ikke særlig påpekt, men bør fremgå av forarbeidene, at i de tilfeller hvor arbeidstaker er tilbudt annet passende arbeid bør det tillegges betydning for om fratredelse skal gis. I mange tilfeller er stillinger organisert bort, den ansatte er tilbudt annen stilling, men vil ikke tiltre denne.

NHO kan være enig i at det ikke er grunnlag for å opprettholde den tidligere sondringen i forarbeidene mellom oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold og oppsigelse på grunn av driftsinnkrenkninger/rasjonaliseringstiltak, og at urimelighetsvurderingen skal være lik i begge tilfeller. Det forutsettes imidlertid at det i begge tilfeller skal foretas en reell urimelighetsvurdering hvor sakens sannsynlige utfall er det vesentlige kriteriet.

Svensk rett

Som en del av gjeldende rett er det redegjort for reglene i andre nordisk land (utredningen s.323), og særlig pekt på de svenske reglene.

Fremstillingen av svensk rett er ikke tilfredsstillende. Det er vist til at lov om anstillingskydd (heretter LAS) § 34 gir arbeidstaker rett til å stå i stilling. Denne regel gjelder ikke i de tilfeller hvor arbeidstaker er sagt opp på grunn av driftsinnskrenkninger/rasjonalisering (såkalt arbeidsbrist). I disse tilfeller må arbeidstaker fratre ved utløpet av oppsigelsestiden. Retten til å stå i stilling i henhold til LAS § 34 gjelder de tilfeller hvor oppsigelsen skyldes arbeidstakers eget forhold.

Det fremgår av forarbeidene til LAS at "arbeidsbrist" er saklig grunn til oppsigelse, prop. 1973:129 s. 123. Det er arbeidsgiver som bedømmer nødvendigheten og behovet for driftsinnskrenkninger.

Domstolen kan prøve om det reelt sett foreligger en oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold, eller om det er arbeidstakers forhold som ligger til grunn. Men dersom domstolen kommer til at det er oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold, er prøvelsen begrenset til om den er usaklig på grunn av brudd på turordningsreglene (dvs. ansiennitetsreglene). Hvis det foreligger brudd på turordningsreglene kan det ikke gis dom for ugyldighet, men kun erstatning.

For helhetens skyld nevnes at det kan nedlegges påstand om ugyldighet i de tilfeller arbeidsgiver har forsømt sin omplasseringsplikt, LAS § 7, andre ledd, men dette er et unntak fra hovedregelen.

Retten til å stå i stilling er i Sverige, som i Norge, knyttet til ugyldighetspåstand, og ettersom dette ikke kan gis ved driftsinnskrenkninger (bortsett fra i unntakstilfeller), har følgelig arbeidstaker ingen rett til å stå i stilling i Sverige ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger.

Disse regler må fremstilles langt klarere og korrekt i forarbeidene til ny lov. Den svenske prosessordning bør også nevnes i forarbeidene. Den er ulik det norske systemet, og vesentlig mer effektiv.

For de organiserte arbeidstakere gjelder en forhandlingsplikt i tilfeller av tvist. Det forhandles først lokalt. Hvis ikke enighet oppnås kan det kreves sentrale forhandlinger. Forhandlingene (både lokalt og sentralt) er normalt avsluttet innen en-to måneder. Saken kan deretter prøves av arbeidsdomstolen (AD). Normal behandlingstid i domstolen er ca. et halvt år. Arbeidsdomstolens avgjørelse er endelig og kan ikke påankes. Dette innebærer at saken er endelig avsluttet i løpet av et halvt-ett år.

Også for arbeidstaker som er sagt opp på grunn av eget forhold, og som har rett til å stå i stilling, innebærer dette systemet en realitetsforskjell i forhold til hva som gjelder i Norge, hvor det kan ta flere år å få endelig avgjørelse i saken. De uorganiserte kan prøve saken i to rettsinstanser. Førsteinstans er tingsretten, og ankeinstans er arbeidsdomstolen (AD). Stillingsvernssakene behandles ikke av Høyesterett i Sverige.

Til § 15-11 nr. 3 pkt. b)

NHO er subsidiært enig i forslaget om at arbeidstaker må fratze sin stilling under ankebehandlingen dersom retten har funnet oppsigelsen gyldig.

Det vises til de argumenter som er anført ovenfor, og som taler for å begrense retten til å stå i stilling. Dessuten vises til Deges undersøkelse hvor det fremgår at avgjørelsen kun i et meget begrenset antall tilfeller (22 prosent) omgjøres av lagmannsretten til gunst for arbeidstaker. Det innebærer at i hele 78 prosent av sakene blir oppsigelsen opprettholdt som gyldig. Det er helt urimelig at bedriftene skal pålegges å bære kostnader for ett års lønn (dvs. normal behandlingstid i ankeinstansen) av hensyn til en liten gruppe. De som får medhold i lagmannsretten i at oppsigelsen er ugyldig vil uansett både få dekket sitt lønnstap i den periode han/hun har vært ute av arbeid, og dernest få tilbake stillingen. Bedriften på sin side får ikke refundert lønnskostnader ved saklige oppsigelser selv om man ikke har hatt arbeid å sette vedkommende til.

Retten til å stå i stilling bør også bortfalle i de tilfeller hvor oppsigelsen blir ansett for å være usaklig, men hvor det gis dom for opphør av ansettelsesforholdet, jf. § 15-12 nr. 1, annet punktum. Forutsetningen for å gi dom for opphør av arbeidsforholdet er at det foreligger særlige forhold, for eksempel store samarbeidsproblemer. I slike tilfeller vil det være klart urimelig å opprettholde arbeidsforholdet over lang tid. Alternativt bør dette påpekes som et moment ved urimelighetsvurderingen etter § 15 -11 nr. 2.

Til § 15-11 nr. 4

NHO er enig i at retten til å stå i stilling ikke skal gjelde når virksomheten er nedlagt.

Det fremgår av kommentarene til bestemmelsen at dette kun skal gjelde i de tilfeller hvor virksomheten er fullstendig nedlagt. Utvalgets flertall har i sine kommentarer, NOU side 334, gitt uttrykk for at de ikke vil foreslå en tilsvarende bestemmelse ved delvis nedleggelse. Det er uklart hva utvalget mener med delvis nedleggelse.

I Sparebanken Nord-Norge dommen, Rt. 1992 side 776, som det er redegjort for, ble enkelte filialer i banken nedlagt og de ansatte i de nedlagte filialer sagt opp, dvs. det som normalt omtales som en delvis nedleggelse. Til kravet om kjennelse for fratredelse uttalte Høyesterett at "Det er ikke naturlig å tale om å "fortsette i stillingen" når stillingen ikke lenger eksisterer." Det fremgår ikke at utvalget er uenig i denne avgjørelse, og foreslår en innstramning av rettstilstanden på dette området.

Konsernutvalget skriver i sin fremstilling av gjeldende rett i NOU 1996:6 på side 27 følgende: "Dersom en virksomhet er organisert med hovedkontor og avdelingskontorer, som kan være geografisk spredt over et større område eller hele landet, er det etter forarbeidene ikke klart om så vel hovedkontor som avdelingskontorene må regnes som en samlet virksomhet eller om hovedkontor og de enkelte avdelingskontorer er å anse som forskjellige virksomheter." Det må derfor presiseres hva som menes med at "virksomheten er nedlagt."

Også Evju og Jakhelln har i sin bok Arbeidsrettslige emner (Oslo 1979) berørt forholdet til delvis nedleggelse. På side 345-346 er det gjort gjeldende at det – på nærmere vilkår – må aksepteres å unnlate å anvende arbeidsmiljølovens § 61 fjerde ledd når "det dreier seg om en total nedleggelse av arbeidsplasser på vedkommende driftssted, samt at andre driftssteder ikke forefinnes i det aktuelle distrikt...". Nocus-saken, Rt. 1997 side 1941, viser til denne uttalelsen i sine premisser.

NHO er av den oppfatning at også nedleggelse av egne avdelinger e.l. skal medføre bortfall

av retten til å stå i stilling. NHO kan ikke se at det er vesentlig forskjell på om hele virksomheten er nedlagt, eller om en klart avgrenset del blir nedlagt og de ansatte må slutte. For større bedrifter som har virksomheter lokalisert ulike steder i landet vil nedleggelse av et avdelingskontor medføre det samme behov for at de ansatte slutter som ved nedleggelse av hele virksomheten. Det er helt urimelig om den ansatte i et slikt tilfelle skal ha krav på lønn ut over oppsigelsestid. Det er ikke tilfredsstillende å henvise arbeidsgiver til å kreve kjennelse for fratredelse. Avgjørelse på en slik fremsatt begjæring foreligger normalt lang tid etter utløp av oppsigelsestiden.

Unntak for ledere

NHO mener at virksomhetens daglige leder ikke bør defineres som arbeidstaker i lovens forstand, jf. foran om § 1-8 nr. 1, og av den grunn bør unntas fra stillingsvernet.

Dersom det besluttes at daglig leder fortsatt skal være omfattet av loven, ber NHO om at det utformes en egen unntaksbestemmelse hvor det klart fremgår at "retten til å stå i stilling gjelder ikke for daglig leder av virksomheten". Dette er vurdert av utvalget, som har kommet til en annen konklusjon enn NHOs syn.

Slik også utvalget peker på er disse reglene helt uhensiktsmessige i forhold til denne stillingsgruppe. Det er nær sagt ikke tenkelig at en daglig leder som ikke har eiernes eller styrets tillit kan fortsette i stillingen etter at tvist er oppstått. Uansett om oppsigelsen er saklig eller usaklig vil resultatet måtte bli at arbeidsforholdet opphører, enten ved at bedriften frifinnes eller ved at lederen tilkjennes erstatning. Dom for ugyldighet vil så å si aldri forekomme. Ettersom bakgrunnen for bestemmelsen om retten til å stå i stilling er at arbeidstaker skal ha mulighet til å fortsette i arbeidet etter at ugyldighet er fastslått, så faller grunnlaget for å opprettholde bestemmelsen for øverste leder i virksomheten bort.

Utvalget har pekt på at ledere kan ansettes på åremål, at det kan avtales voldgift og at leder kan frasi seg stillingsvern i forkant mot etterlønsavtale. Det vil ofte være de store og ressurssterke bedriftene som har sørget for å verne seg på denne måten. De fleste norske bedrifter er små og mellomstore, og har ingen slike avtaler. Av totalt 163.000 bedrifter med ansatte har hele 140.000 færre enn 20 ansatte, i henhold til tall fra Statistisk sentralbyrå. For disse virksomhetene er det viktig at den ansatte daglige leder ikke oppnår en uforholdsmessig sterk forhandlingsposisjon som fremtvinger store sluttpakker. I verste fall kan dette svekke bedriftens egenkapital og skape utrygge arbeidsplasser for arbeidstakerne.

§ 15 - 13 Suspensjon

NHO er enig i at det kan være hensiktsmessig å lovregulere adgangen til suspensjon, men vi har innvendinger til noen av de foreslåtte bestemmelser.

Til § 15 – 13 nr. 1, 2 og 3

NHO er enig i forslaget til lovtekst slik det fremgår av § 15-13 nr. 1, 2 og 3.

De materielle vilkår i nr. 1 er etter vår oppfatning i overensstemmelse med den praksis som i dag foreligger på ulovfestet grunnlag innen privat sektor.

Når det gjelder mulighet for omplassering som et alternativ til suspensjon, står det i kommentarene til bestemmelsen at "Det presiseres imidlertid at arbeidstaker ikke plikter å finne seg i omplassering eller endring av arbeidsoppgaver ut over det som følger av arbeidsgivers styringsrett." NHO er av den oppfatning at arbeidsgiver etter gjeldende rett i noen grad har adgang til å utvide arbeidsplikten i "suspensjonstilfeller" når det foreligger

særlige grunner. Vi kan ikke se at det er grunnlag for å endre denne praksis.

Til § 15 – 13 nr. 4

NHO kan akseptere at det innføres en drøftelsesplikt før suspensjon. Det forutsettes at det av kommentarene til bestemmelsen klart fremgår at dette er en ordensforskrift, og ikke noen gyldighetsbetingelse. Manglende drøftelse bør normalt heller ikke medføre erstatningsansvar.

NHO er ikke enig i at det innføres tilsvarende formkrav ved suspensjon som ved oppsigelse. Dette gjelder i særdeleshet hvis manglende formkrav skal medføre ugyldighet eller erstatning. Manglende formkrav ved avskjed medfører ikke ugyldighetsvirkning, kun at det ikke løper noen søksmålsfrist.

I mange tilfeller vil det for arbeidsgiver være naturlig at avgjørelsen om suspensjon meddeles skriftlig til arbeidstaker. Det kan imidlertid ikke ansees å være behov for, eller nødvendig, å stille særskilte formkrav til meddelelsen eller til overleveringsmåten. Hele poenget ved suspensjon er at det skal skje raskt og at det skal avhjelpe noe midlertidig. Normalt vil suspensjonen være kortvarig, fra noen dager til få uker. Det er da helt andre hensyn som gjør seg gjeldende enn ved oppsigelse/avskjed.

Det er mulig at det innen statlig sektor er andre behov fordi suspensjonen er et enkeltvedtak, og fordi den ofte vil være av lengre varighet. Dette kan ikke medføre at privat sektor skal underkastes samme formkrav alene med det formål å samordne reglene.

Det fremgår av kommentarene at formkravene ved oppsigelse skal gjelde så langt de passer, og at retten til å kreve forhandlinger og å stå i stilling ikke gjelder. Dette bør klarere fremgå av lovteksten dersom det innføres formkrav. Det er misvisende når lovteksten alene henviser til at § 15-4 gjelder tilsvarende. Den som skal bruke loven må, slik den nå er utformet, gå til lovforarbeidene for å finne ut hvilke krav som gjelder, og hvilke som ikke gjelder. Dette er ikke tilfredsstillende.

Det fremsatte forslaget gir arbeidstaker rett til å kreve skriftlig begrunnelse for suspensjonen. NHO er enig i at arbeidstaker normalt vil kunne ha et berettiget behov for dette. Men det kan tenkes situasjoner hvor det av etterforskningsmessige grunner ikke vil være mulig.

NHO er helt uenig i at virkningene ved usaklig oppsigelse skal gjelde tilsvarende ved suspensjon. Henvisningen i § 15-13 nr. 4 til § 15-12 (virkningen av usaklig oppsigelse) bør utgå.

I de tilfeller hvor suspensjonen er av kortvarig karakter er det ikke behov for søksmålsadgang med krav om ugyldighet. En slik bestemmelse vil tvert imot være med på å fremme unødige tvister. Suspensjon er midlertidig og skyldes helt ekstraordinære forhold. Bedriften betaler full lønn uten å få noen arbeidsytelse tilbake. Arbeidsgiver vil selv være tjent med å gjøre den kortest mulig. Søksmålsadgang, med krav om ugyldighet, kan i denne situasjonen skape mye arbeid og ubehag mellom partene uten at det står i forhold til det som kan oppnås.

Hvis suspensjonen derimot strekker seg over lengre tid kan NHO akseptere at arbeidstaker kan ha behov for å prøve gyldigheten. Ved spørsmålet mellom hva som er kort- og langvarig suspensjon vil NHO henvise til at det i § 15 - 13 nr. 2 er foreslått "en tre måneders grense" i andre sammenhenger. Denne bør tilsvarende kunne legges til grunn, og det vises til NHOs kommentarene til § 17 – 3.

For å tilkjenne arbeidstaker erstatning må det etter NHOs oppfatning være et vilkår at arbeidsgiver har opptrådt uaktsomt. Erstatningskrav som følge av suspensjon bør derfor knyttes til de alminnelige erstatningsrettslige regler, og ikke til de regler som gjelder ved usaklig oppsigelse slik det er foreslått.

Arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av virksomhet

Utredningens kapittel 16

Lovutkastets kapittel 16

Prinsipielle kommentarer

Det synes som om prinsippet om bare å implementere det minimum som Norge er folkerettslig forpliktet til, er forlatt.

Etter EF-domstolens rettspraksis er eventuell reservasjonsrett/valgrett ikke løst i direktivet eller EU-retten. Løsningen på disse spørsmålene vil derfor være opp til det enkelte lands lovgivning. Det er fortjenestefullt at utvalget har ønsket å klargjøre rettsstillingen i Norge. Se kommentar til § 16-3.

Det er grunn til å påpeke det uheldige i at utvalget foreslår en bestemmelse om pensjon som vil ha konsekvenser for betydelige deler av næringslivet. Bestemmelsen vil for mange bedrifter medføre at det blir nødvendig å opprette en pensjonsordning. Dette skjer før Stortinget behandler Pensjonskommisjonens innstilling (NOU 2004:1), hvor nettopp dette er et av de store stridsspørsmålene. Se kommentarer til § 16-2.

Ut fra EF-domstolens avgjørelser er det klart at også situasjonen hvor en bedrift har et tidsbegrenset oppdrag for en oppdragsgiver, og dette oppdraget, når oppdragsperioden er over, settes ut på anbud slik at en ny bedrift får oppdraget i en ny periode, kan falle inn under Rådskonklusjon 2001/23 og kapittel 16 i forslaget. Etter NHOs oppfatning bør det derfor lovfestes en opplysningsplikt for tidligere arbeidsgiver overfor konkurrentene i anbudssituasjonene. Se nedenfor § 16-8.

Utvalget har etter NHOs oppfatning tatt for lett vint på vurderingen av konsekvensene av sine forslag. Det er spesielt påfallende at de økonomiske konsekvensene for arbeidsgiverne av forslaget om at pensjon også skal beskyttes etter § 16-2, nr. 3, ikke er utredet.

§ 16-1 Hva kapitlet omfatter

Bestemmelsen skal avløse arbeidsmiljølovens § 73 A. Utvalget synes å ha glemt at § 16-3 også vil gjelde ved overdragelser fra konkursbo. I disse tilfelle passer § 16-3 usedvanlig dårlig.

NHO foreslår derfor at det også gjøres unntak for § 16-3, i tillegg til unntakene for §§ 16-2 og 16-4. Ellers er NHO enig i endringsforslaget.

§ 16-2 Lønns og arbeidsvilkår

1) Individuelle rettigheter etter arbeidsavtalen

Denne bestemmelsen inneholder ingen realitetsendringer i forhold til AML § 73 B nr. 1. NHO har ingen innvendinger til dette.

2) Individuelle rettigheter etter tariffavtalen

Første setning inneholder ingen endring i forhold til AML § 73 B nr. 2. Med annen setning har utvalget ønsket å gjøre det klart at det ikke er tilstrekkelig for at de individuelle

rettigheter etter tariffavtalen hos den tidligere arbeidsgiver skal bortfalle at det er en eksisterende tariffavtale hos den nye arbeidsgiver. Utvalgets formulering om dette er imidlertid ikke god. Innen NHO-området inngås det sjelden nye tariffavtaler i perioden. Det som skjer i de fleste tilfeller at en tariffavtale som er inngått mellom organisasjonene gjøres gjeldende på en bedrift som ikke tidligere har vært tariffbundet, og for arbeidstakerne på denne bedriften. Selv om selve tariffavtalen ikke er ny, er det nye at den gjøres gjeldende på bedriften. Dette må etter NHOs syn være tilstrekkelig til at forholdet kommer inn under "*.... eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere*"

Forutsatt at denne presiseringen aksepteres, er flertallsforslaget etter NHOs oppfatning i overensstemmelse med gjeldende rett. NHO har da ingen innvendinger til flertallets forslag. NHO vil sterkt advare mot mindretallets forslag.

3) Pensjon

I dag er "*rett til ytelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ytelser til etterlatte i henhold til pensjonsordninger*" ikke beskyttet av arbeidsmiljølovens kap XII A. Dette unntaket er i overensstemmelse med rådsdirektivet.

NHO er av den oppfatning at det ikke bør lovfestes en overføring av arbeidstakernes rett til pensjon nå. Departementet bør avvente behandlingen av Pensjonskommisjonens innstilling og et eventuelt lovforslag om obligatorisk tjenstepensjon. Dersom det blir lovfestet pensjoner i arbeidsforhold som fyller visse minimumsstandarder og som gjelder alle lønsmottakere som ikke allerede har bedre ordninger, vil NHO kunne slutte seg til utvalgets forslag.

§ 16-3 Reservasjonsrett

Bestemmelsen er ny. NHO ønsker en bestemmelse som slår fast at det verken er reservasjonsrett eller valgrett knyttet til overføring av virksomhet. I forhold til dagens uklare situasjon, er likevel det viktigste at det klargjøres at det ikke foreligger valgrett.

Pkt 1)

Formuleringen "*arbeidstakers oppsigelsestid*" synes klart å tilsi at det er den oppsigelsestiden som ville gjelde dersom arbeidstaker selv sier opp, som er ment. I kommentarene er det uklart om utvalget har ment dette, eller om utvalget har ment den oppsigelsestid som ville vært gjeldende dersom arbeidstakeren var blitt sagt opp av arbeidsgiver. NHO kan ikke se noen god grunn til at personer som har passert 50 år og som har vært ansatt i mer enn 10 år, skal kunne forlenge sin ansettelsestid hos sin tidligere arbeidsgiver ut over tre måneder etter at overføringen har skjedd.

Pkt 2)

Det er viktig at arbeidstaker pålegges å varsle overdragende arbeidsgiver om at reservasjonsretten vil bli gjort gjeldende. Like viktig er det etter NHOs mening at arbeidstakere som vil gjøre reservasjonsretten gjeldende også varsler overtagende arbeidsgiver. I mange tilfelle er det den intellektuelle kapital en ny arbeidsgiver ønsker å sikre seg når han overtar en virksomhet. Det vil være helt urimelig at kjøper på overdragelsesdatoen overraskende mottar et tomt skall fordi arbeidstakerne har gjort bruk av sin reservasjonsrett, men verken arbeidstakerne eller overdragende arbeidsgiver har varslet den overtagende virksomhet.

I en anbudssituasjon er det som oftest kjent for de ansatte i lang tid at arbeidsgiver deltar i et anbud. Men ofte går det kort tid fra oppdragsgiver avgjør hvem som får det nye anbudet og

til den nye innehaver av anbudet skal iverksette arbeidet. Selv om både overdragende og overtagende arbeidsgiver orienterer så raskt de overhodet kan, kan oppdragsgivers oppførsel forhindre dem i å oppfylle fristene i forslaget innen overdragelsen. Dette vil medføre en usikkerhet som NHO mener er både uheldig og unødvendig.

Pkt 3)

I bransjer som i det vesentlige får sine oppdrag gjennom anbud, vil arbeidsstokken kunne skifte fort. Dersom det også ved fortrinnsrett etter denne paragraf skal gjelde samme orienteringsplikt som etter § 14-1, vil det være en vesentlig tilleggsbelastning for den arbeidsgiver som taper et anbud.

§ 16-4 Vern mot oppsigelse

Utvalget har ikke benyttet anledningen til å fjerne ordet "avskjed" fra bestemmelsen. Avkjed gis som reaksjon på grove forgåelser fra arbeidstakers side, og har etter NHOs skjønn ingen relevans i forhold til § 16-4, som beskytter mot oppsigelse pga. endringer på arbeidsgiversiden.

§ 16-5 Informasjon og drøfting med arbeidstakernes representanter

Direktivets artikkel 7, har en klar angivelse av hva det skal informeres om og hva som skal drøftes. Både i arbeidsmiljølovens § 73 E, og i forslaget til § 16-5, har dette blitt behandlet sammen, slik at grensene er uklare.

NHO forslår at ordlyden endres til:

(1) *"Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere arbeidstakernes representanter om overdragelsen.*

(2) *Det skal særskilt informeres om:*

- a) grunnen til overdragelsen*
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen*
- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne*
- d) endringer i tarifforhold*
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne*
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.*

(3) *Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med arbeidstakernes representanter med sikte på å oppnå en avtale."*

Med en slik formulering vil de norske bestemmelsene bli i overensstemmelse med artikkel 7 i direktivet. Det vil videre være klart hva det skal innformeres om og hva som skal drøftes. NHOs forslag gjør det klart at verken grunnen for overdragelsen eller dato for overdragelsen er gjenstand for drøftelser med de tillitsvalgte.

I tillegg til hva det skal informeres om etter direktivet, har utvalget foreslått at det skal innformeres om:

- d) endringer i tarifforhold*
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter*

Det er ikke knyttet noen ugyldighetsvirkninger til arbeidsgivers unnlattelse av å oppfylle informasjonspliktene etter a) til f). Men disse informasjonspliktene, særlig f), ligger nær opp til informasjonsplikten i § 15-4. Etter NHOs mening bør dette derfor presiseres.

§ 16-6 Informasjon til arbeidstakerne

Utvalget sier i sin begrunnelse at bestemmelsen erstatter arbeidsmiljølovens § 73 E, annet ledd. Dette er bare delvis riktig. Forslaget i § 16-6 innebærer at både tidligere og ny

innehaver, også hvor det er tillitsvalgte, i tillegg til å informere og drøfte med de tillitsvalgte, også plikter å orientere de berørte arbeidstakerne direkte.

NHO mener det er positivt at det ikke er noen tidsfrist i denne paragrafen. Ved større virksomhetsoverdragelser vil det kunne være et problem dersom alle berørte ansatte skulle informeres individuelt før børsen.

§ 16-7 Representasjon

Bestemmelsen er en videreføring av AML § 73 D, og bestemmelsen svarer til direktivets artikkel 6.

Forslag til ny § 16-8 Tidligere arbeidsgivers opplysningsplikt i anbudssituasjoner

I dag har overdragende arbeidsgiver ingen plikt til å gi alle relevante opplysninger til overtakende arbeidsgiver. I normalsituasjonen spiller dette liten rolle. Dersom den potensielle overtaker føler at han ikke har fått tilstrekkelige opplysninger, kan han holde seg borte fra handelen.

Hvor en oppdragsgiver har satt en tjeneste ut på anbud er imidlertid situasjonen en helt annen. Den arbeidsgiver som har hatt anbudet i en periode, og som også har lagt inn anbud for den nye perioden, har ingen interesse av å gi opplysninger til sine konkurrenter. Dette medfører at de øvrige konkurrentene må legge inn en stor usikkerhetsfaktor i sine anbud. Uten disse opplysningene blir anbudskonkurransen ikke så reell som den kunne blitt i de situasjoner hvor anbyderen må regne med at anbudet vil kunne medføre en virksomhetsoverdragelse. Dette problemet gjelder generelt i alle land som har implementert direktivet. I Storbritannia arbeides det nå med å lovfeste opplysningsplikt for tidligere anbudsholder ved konkurranser om nye anbud.

NHO foreslår derfor innført en bestemmelse som skal regulere dette.

§ 16-8 Tidligere arbeidsgivers opplysningsplikt i anbudssituasjoner

Hvor en tjeneste settes ut på anbud, eller på fornyet anbud, plikter den arbeidsgiver som tidligere utførte denne tjenesten, å gi alle de opplysninger som anbyderne trenger for å oppfylle sine mulige plikter etter § 73 B, til samtlige deltakere i anbudskonkurransen. Disse opplysningene skal gis i god tid før fristen til å inngi anbudet utløper.

Kontroll og overvåking i arbeidslivet

Utredningens kapittel 17

Lovutkastets kapittel 8

NHO kan i det vesentlige slutte seg til utredningens forslag til lovtekst for så vidt gjelder kontroll og overvåking. NHO støtter de vurderinger utvalget gjør vedrørende behovet for nye regler om kontrolltiltak i arbeidslivet (jf. kap. 17.6.1.)

§ 8-2 Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak

NHO 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 det skulle være meningen, vil denne type kontrolltiltak bli illusorisk. NHO foreslår derfor at det tas inn følgende tekst:

"Plikten til å drøfte og informere etter nr. 1 og 2 gjelder ikke der kontrolltiltaket er begrunnet 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."

Når det ellers gjelder drøftelsesplikten etter § 8-2 vises også til de kommentarer som knytter seg til lovutkastets kapittel 7 om informasjon og drøfting.

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

NHO har ingen spesielle bemerkninger til innholdet i denne bestemmelsen. NHO mener likevel at det ville være en fordel å presisere at § 8-3 nr. 1 kun er ment å rette seg mot de tilfeller der arbeidsgiveren med hensikt skaffer seg tilgang til private dokumenter, og ikke mot de tilfeller arbeidsgiveren handler i god tro. NHO er oppmerksom på at denne presiseringen allerede fremgår av forarbeidene, jf. 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. NHO 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."

§ 8-4 Innhentning av opplysninger ved ansettelse

I forslaget til lovtekst er det uttalt at arbeidsgiver i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte ikke 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 "skjønstemaet 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".

NHO 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. Som eksempel kan nevnes skader som gir økt risiko for ryggproblemer. Dersom slike ryggproblemer er uforenlige med utførelsen av den aktuelle stilling, må slike opplysninger anses relevante. 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. NHO legger til grunn at det ikke er utvalgets mening å avskjære muligheten for slike avklaringer. NHO understreker at det vil være naturlig å bruke dagens ulike bestemmelser i bransjeforskrifter for å løse ulike bransjers behov i forbindelse med innhenting av helseopplysninger.

Varslere

Utredningens kapittel 18

Lovutkastet kapittel 2-4

§ 2-4 Forbud mot gjengjeldelse som følge av varsling

Utvalget har også vurdert behovet for å lovfeste en regel om arbeidstakers lojalitetsplikt, men funnet det lite hensiktsmessig; jfr. punkt 18.5.2. Departementet legger til grunn at det er vanskelig å formulere en bestemmelse som på bedre måte enn gjeldende rett definerer grensen for adgangen til varsling. NHO er enig i dette.

Etter NHOs oppfatning tilsier de samme hensyn som nevnt i punkt 18.5.2 at det heller ikke er hensiktsmessig å lovfeste nærmere regler om vern av arbeidstakere som går ut med opplysninger. I begge tilfeller er det lojalitetspliktens grenser som er avgjørende for rekkevidden av bestemmelsene. Formuleringen i utkastet er ikke klargjørende på dette punkt. Det er heller ikke klart hva som menes med gjengjeldelser. Det vises i denne sammenheng til at man i Sverige har valgt ikke å lovfeste noen av reglene.

Videre vises til departementets uttalelse om at forslaget "i all hovedsak" er i samsvar med gjeldende rett. Det fremgår imidlertid ikke hva som ligger i begrensningen "i all hovedsak". Uttalelsen er derfor egnet til å skape uklarhet om innholdet i den foreslåtte regel.

NHO er således av den oppfatning at bestemmelsen både er unødvendig og lite klargjørende.

Den foreslåtte bestemmelsen omfatter også de tilfeller som reguleres i den nå vedtatte bestemmelsen i § 55 G. Som departementet selv anfører, er rekkevidden av denne bestemmelsen uklar i den forstand at det er usikkert om den omfatter både intern og ekstern varsling. Denne uklarheten er etter NHOs oppfatning i seg selv svært uheldig og bør rettes opp. NHO har lagt til grunn at hensikten med bestemmelsen er å implementere artikkel 11 i EU-direktivet om diskriminering i arbeidslivet, som kun gjelder klager innenfor virksomheten eller ved rettslig forfølgelse. NHO kan ikke se at det foreligger behov for å gå lenger enn dette.

For øvrig bemerkes at § 55 G er uheldig utformet. Det bør presiseres at også i disse tilfellene kan arbeidstakers lojalitetsplikt sette grenser for hvordan eller på hvilken måte saken tas opp.

Prosessreglene

Utredningens kapittel 19

Lovutkastets kapittel 17

NHO er enig i at prosessreglene samles i et eget kapittel. Videre er vi enige i at ordningen med særskilte stillingsverndomstoler oppheves. Det har vært meningen å samle alle prosessreglene i ett kapittel. Av denne grunn bes departementet vurdere om ikke også varslingsregelen ved midlertidige ansettelses over ett år, foreslått i § 14-7 femte ledd, bør flyttes til kapittel 17.

§ 17-1 Tvister om arbeidsforhold

NHO er ikke enig i at anvendelsesområdet for de særlige prosessreglene skal utvides i forhold til dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 61 nr 1. Vi er av den oppfatning at kun spørsmål om opphør av arbeidsforhold fortjener å bli tatt ut til en raskere behandling ved domstolene, og med bruk av fagkyndige meddommere. Opphør av arbeidsforhold er et så vesentlig spørsmål for både arbeidsgiver og arbeidstaker, at det er nødvendig med en hurtig avklaring ved domstolene. Dersom særreglene om prioritet og meddommere også skal anvendes på andre tvister etter loven, vil det lett medføre at saksgangen går tregere, og det vil bli vanskeligere å få tak i meddommere til den enkelte sak. Vi registrerer allerede i dag at det kan være vanskelig å få meddommere til å møte i disse sakene. De fagkyndige meddommerne på arbeidsgiversiden tas fra ledersjiktet i bedriftene og organisasjonene. De er dermed en begrenset ressurs, som bare bør benyttes i forbindelse med saker om opphør av arbeidsforhold.

NHO foreslår etter dette at utkastet til § 17-1 første og andre ledd byttes ut med den regel som fremgår av arbeidsmiljøloven § 61 nr 1.

§ 17-2 Rett til å kreve forhandlinger

I tillegg til forslaget bør det oppstilles en regel om varslingsplikt der en arbeidstaker mener seg trakassert eller diskriminert (jf. kommentarer til utredningens kapittel 14). I og med at det er innført et objektivt erstatningsansvar og delt bevisbyrde for arbeidsgiver i slike saker, er det viktig at arbeidsgiver gjøres oppmerksom på forholdet så tidlig som mulig. Dermed kan den eventuelle trakassering eller diskriminering stoppes. Der partene lokalt kan bli enige om en praksis som ikke er diskriminerende, vil det virke positivt for et arbeidsmiljø, istedenfor en opprivende erstatningssak mange år etter, som kan skade arbeidsmiljøet. I utkastet til lovtekst synes det å ligge en motsetning mellom § 17-2 (2) c og § 17-2 (2) siste setning med hensyn til frist for å kreve forhandlinger. NHO vil fremheve at også disse tilfeller må følge den vanlige frist på to uker for å kreve forhandlinger. Det siste avsnittet i § 17-2 (2) bør derfor utgå.

Arbeidsgivers rettsstilling er svekket gjennom vedtagelsen av nytt kapittel X A i arbeidsmiljøloven. Det foreligger en reell fare for feilaktige rettsavgjørelser mot arbeidsgivere. Denne ubalanse vil i noen grad kunne rettes opp ved en regel om varslingsplikt med krav om forhandlinger, sammen med en bestemmelse om søksmålsfrist, se kommentaren til § 17-3 nedenfor.

NHO foreslår at det tas inn et nytt tredje avsnitt i § 17-2, og at eksisterende tredje avsnitt forskyves tilsvarende. Det nye avsnitt kan ha følgende ordlyd:

" (3) Arbeidstaker som mener å være utsatt for trakassering eller diskriminering, skal snarest mulig varsle arbeidsgiver om forholdet."

§ 17-3 Søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon m.m.

NHO vil fremheve at det er viktig å fastsette søksmålsfrister for alle tvister som kan oppstå i arbeidsforholdet. Sakene må komme opp mens bevisene er ferske og det er viktig for arbeidsmiljøet at tvister blir avgjort innen rimelig tid. Arbeidsmiljøloven bygger i dag på disse hensyn, jf § 61 nr 4 om åtte uker/seks måneders søksmålsfrist, og § 61 C femte ledd om at retten skal påskynde saken mest mulig.

Hensynene bak nåværende fristregler ved oppsigelse og avskjed gjelder i like stor grad tvister om lovlig innleie, midlertidig ansettelse og suspensjon. Forslagets § 17-3 første ledd

bygger på dette, mens det motsatte fremgår av forslaget § 17-3 fjerde ledd. NHO antar det her er tale om en feil og at § 17-3 (4) skal bortfalle.

Når det gjelder diskrimineringssakene gjelder hensynene bak fristreglene i enda sterkere grad fordi det er innført delt bevisbyrde og objektivt ansvar for arbeidsgiver. Da er det særlig viktig at saken kommer raskt opp, slik at arbeidsgiver får anledning til å stoppe en eventuell diskriminering eller bevise sin uskyld.

NHO foreslår at det til forslaget § 17-3 (1) andre setning tilføyes "*..., trakassering eller diskriminering.*" Forslaget til § 17-3 (4) må utgå.

Når det gjelder suspensjon, er dette et rent midlertidig tiltak. Tvist om suspensjon i ettertid vil først og fremst dreie seg om erstatning. Vi anser det derfor uhensiktsmessig at arbeidstaker skal kunne angripe suspensjonens gyldighet innen åtte uker, slik forslaget til § 17-3 har lagt opp til. En suspensjon medfører at arbeidsgiver må betaler lønn uten å motta arbeidsytelsen. Derved vil arbeidsgiver bestrebe seg på at suspensjonstiden blir så kort som mulig, i alminnelighet bare noen dager eller uker. Et søksmål mot gyldigheten av suspensjonen i løpet av de første dager vil bare forstyrre prosessen, og skape unødvendig merarbeid og kostnader for partene og domstolene. Noe annet er at arbeidstaker kan ha et erstatningskrav som følge av en uberettiget suspensjon. Men her vil det være tilstrekkelig at dette fremmes innen seks måneder fra suspensjonen iverksettes.

I forslaget § 15-3 andre ledd skilles det mellom suspensjon under og over tre måneder, og det kreves "særlig grunnlag" for at en suspensjon skal kunne strekke seg ut over tre måneder. Dette tidsskille kan dermed være naturlig også for om man kan angripe suspensjonen gyldighet eller ikke.

NHO foreslår at forslaget § 17-3 (1) endres slik at "*eller suspensjon*" tas ut. Isteden føyes inn en ny setning om at "*Tvist om en suspensjons gyldighet kan ikke fremmes før suspensjonen har vart i tre måneder.*"

§ 17-6 Oppnevning av meddommere

Til første ledd bemerkes at det for lagmannsretten må være tilstrekkelig at den kan settes med to meddommere. Fire meddommere er etter vår oppfatning en unødvendig bruk av en knapp ressurs, som bare leder til økte kostnader.

Tilsyn, tvisteløsning og straff

Utredningens kapittel 20

Lovutkastets kapittel 18

§ 18-6 Pålegg og andre enkeltvedtak

NHO vil fremheve at Arbeidstilsynet ikke bør ha påleggskompetanse i spørsmål om informasjon og drøfting på de arbeidsplasser som allerede er omfattet av tariffavtale som omhandler slike spørsmål. Det vil være en utvidelse av Arbeidstilsynets kompetanse i forhold til dagens ordning, og medfører fare for en uheldig innblanding i forholdet mellom partene i arbeidslivet. Partene har i dag egne samarbeidsordninger gjennom bla Hovedavtalen LO-NHO, med mulighet for foreleggelse av tvister for Arbeidsretten. Dette er ordninger som fungerer godt. Derfor bør forslaget til § 18-6 begrenses.

NHO foreslår at følgende tas inn i § 18-6:

"Arbeidstilsynet kan ikke gi pålegg i medhold av lovens kapittel 7 der arbeidsplassen er omfattet av tariffavtale som omhandler informasjon og drøfting."

§ 18-10 Tvisteløsningsnemnda

NHO er enig i at det opprettes en samlet tvisteløsningsnemnd. Denne må være partssammensatt, bestå av inntil fem medlemmer og lederen bør være en dommer. Av rettssikkerhetsmessige grunner er det viktig at domstolene får full prøvelsesrett både med hensyn til lovligheten og skjønnet. Dette er ordningen i dag i forhold til Klagenemnda for likestilling, se likestillingsloven § 13. En slik ordning vil ikke medføre at nemnda blir en ekstra stasjon før domstolene, men vil kunne skjerpe nemndas krav til egen saksbehandling og bevisbedømmelse. Erfaringen viser at partene bøyer seg for nemndenes vedtak i praktisk talt alle saker.

NHO foreslår at følgende tas inn i bestemmelsen:

"Vedtak av nemnda kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken."

Forenkling og ikke-materielle endringer

Utredningens kapittel 21

Rett til fri fra arbeidet

Lovutkastets kapittel 11

§ 11-1 Svangerskap, fødsel, adopsjon og omsorg for små barn.

Pkt 4) fødselspermisjon

NHO er enig i at det er unødvendig å innhente tillatelse fra Arbeidstilsynet for å kunne gjøre unntak fra regelen om seks ukers permisjon etter fødselen

Pkt 5) d) omsorgspermisjon

NHO er enig i de forenklinger av reglene som er foretatt, og at partene bør stå fritt til å velge konkrete løsninger innen lovens rammer.

Pkt (7) varslingsplikt

Etter NHOs oppfatning bør det også i siste setning om oversittelse av fristen fremgå at forutsetningen er at varsel gis snares mulig, slik som i dagens regel.

§ 11- 2 Barn og barnepassers sykdom

Pkt 3) Kronisk syke, langvarig syke eller funksjonshemmede barn.

NHO slutter seg til mindretallets merknader og forslag til formulering for så vidt gjelder spørsmålet om hvorvidt retten til permisjon bør være betinget av at retten etter de øvrige bestemmelser må være brukt opp.

NHO støtter forslaget i punkt 21.4.3.8 om nye regler om ulike tvisteløsninger.

Arbeid av barn og ungdom

Lovutkastets kapittel 9

Det er ikke foreslått materielle endringer i reglene. Dette medfører at NHO kun har kommentarer til en bestemmelse på det nåværende stadium. Skulle det komme forslag til endringer senere, slik utvalget har lagt opp til, ber vi om at det gis adgang til å kommentere disse.

§ 9-4 Forbud mot nattarbeid

NHO vil gjøre oppmerksom på at forbudet mot nattarbeid for ungdom mellom 15 og 18 år medfører problemer for lærlinger under 18 år. Bestemmelsen medfører at disse ikke kan følge skiftplaner som omfatter nattarbeid. Dette kan igjen bety et hinder for å ta inn lærlinger eller at opplæringen ikke kan følges opp på en tilstrekkelig måte. Av denne grunn bes om at det gis adgang til et unntak fra forbudet for ungdom over 17 år, som får plass som lærlinger. Det kan for eksempel innføres en ordning med søknad til Arbeidstilsynet i hvert tilfelle.