



Arbeids- og Administrasjonsdepartementet  
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen  
Postboks 8004 Dep.  
0030 OSLO

ARB- OG ADMINISTRASJONSDEPT
ARKIVKODE 340.11
EKSP
11 JUNI 2004
SAKSD. AMME/HAM
SAKSNR. 200400660-99

**Deres ref.:**  
200400660-/HAM

**Vår ref.:**  
601/290/04 – FBH

**Dato:**  
8. juni 2004

## NOU 2004: 5 – Innstilling fra Arbeidslivslovutvalget

Vi viser til ovennevnte høring. YS har følgende kommentarer til høringen:

### 1. Generell innledning

Arbeidslivslovutvalget har avgitt sin innstilling NOU 2004:5. Innstillingen inneholder en gjennomgående revisjon av arbeidsmiljøloven med forslag som til dels utgjør betydelige endringer i forhold til dagens rettstilstand.

For YS og våre tilsluttede forbund er denne pågående lovprosessen svært viktig. En eventuell ny lov for arbeidslivet blir et av de viktigste rammeverk for arbeidstakerne de nærmeste tiårene på viktige områder som arbeidstid, stillingsvern, helse-, miljø og sikkerhet, virksomhetsoverdragelse osv.

Innledningsvis vil YS peke på viktigheten av å ha et regelverk som gir den enkelte trygghet og forutsigbarhet med hensyn til arbeid og inntekt. Lovverket må videre fremme et arbeidsliv som er tilpasset den enkeltes livssituasjon og som er av helsefremmende karakter. Sentralt her er fokuset på et inkluderende arbeidsliv. Det er viktig for YS å understreke at loven skal være en vernelov for arbeidstakerne. Dette er også i tråd med verdigrunnlaget i dagens lovgivning. I så måte er dette ikke til hinder for et arbeidsliv med god lønnsomhet og konkurranse- og produktivitet dyktighet. Utvalget slår også dette fast i innstillingen "arbeidsmiljøloven er allment akseptert" videre sies det "utvalget legger til grunn at arbeidsmiljøloven ikke har vært til hinder for lønnsomhet, nødvendig omstilling og en god utvikling i konkurranseevne for norske virksomheter". Videre er YS opptatt av fleksibel arbeidstid, men slik arbeidstid må forankres innenfor sentrale rammer. I næringer/bransjer utvises fleksibiliteten lokalt ved avtaler mellom virksomhetene og de lokale tillitsvalgte. Ved denne systematikken sikrer en både det vern som er viktig for arbeidstakerne samtidig som lokale behov ivaretas.

Besøksadresse

Brugt 19

Postadresse

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr

971 454 431

Telefon

21 01 36 00

Telefaks

21 01 37 20

### Lovens formål

YS vil her, i den generelle innledningen, kommentere lovens formål fordi dette danner grunnlaget for vår tilnærming til de øvrige kommentarene. Enhver bestemmelse i en lov skal tolkes i henhold til lovens formål. Derfor må formålsparagrafen være mest mulig presis. Dette for å unngå tolkningstvil. Dagens formålsbestemmelse legger grunnlaget for et dynamisk tolkningsprinsipp som skal gjelde for hele loven. Dette gjenspeiles i solid rettspraksis, herunder Høyesteretts praksis.

I flertallets forslag til ny § 1 e) er det i tillegg til at loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv tilføyd "som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov". Ordlyden ligger i for seg innenfor IA- avtalen, men en slik presisering i selve lovteksten er etter YS' syn uheldig. YS mener dette kan føre til tolkningsproblemer når det i en konkret situasjon skal vurderes hva som er i tråd med lovens formål. Når det i lovens formål åpnes for en avveining mellom interessemotsetninger, som her foreslått, ser YS en klar fare for at vernehensynet til arbeidstaker må vike. Det er, slik YS ser det, åpenbart at dette medfører tolkningsproblemer og derved vil forslaget til formålsbestemmelsen være prosessdrivende.

### Lovens virkeområde

YS er opptatt av lovens virkeområde og vi vil derfor her innledningsvis støtte Oljearbeidernes Fellessammenslutning som vil utvide lovens virkeområde i tråd med petroleumsindustriens aktiviteter innen helikoptertransport og maritime operasjoner. Tilsvarende er det fra Privatansattes Fellesorganisasjon foreslått at loven også skal omfatte flygende personell, en utvidelse som YS også støtter.

Utvalget ble i sitt mandat gitt mulighet til å foreslå endringer i andre arbeidsrettslover. Herunder sammenslåing helt eller delvis med arbeidsmiljøloven. Det er beklagelig at utvalget ikke har kunnet avsette mer tid til dette. YS vil peke på at en rekke arbeidstakere som en følge av dette fremdeles vil være omfattet av særlover. I tillegg opprettholdes flere spesiallover slik som ferieloven, lov om lønnsplikt under permittering osv. En felles gjennomgang av nær beslektede lover ville ha vært en klar forbedring for både arbeidstaker og arbeidsgiver hva gjelder klarhet og tilgjengelighet.

### Hovedfokus i YS' høringssvar

Til tross for flere positive forslag i innstillingen, ser vi også at det er en rekke forslag som bryter med de verdier og de mål YS har for et arbeidsliv i stadig endring. YS vil i sitt høringssvar spesielt fokusere på temaene virksomhetsbegrepet (pkt. 2), arbeidstid (pkt. 5), stillingsvern (pkt. 7) og virksomhetsoverdragelse (pkt. 8). Utvalget har foreslått en harmonisering med tjenestemannslovens (tmjl.) stillingsvernsregler, og en fjerning av det sterke stillingsvernet for arbeidstakere i staten. YS vil innledningsvis bemerke at det sterke stillingsvernet for statsansatte er av stor viktighet å videreføre i den nye loven. På grunn av innstillingens viktighet for YS og våre tilsluttede forbund er imidlertid også en rekke andre områder kommentert.

## **2. ARBEIDSGIVER-/ VIRKSOMHETSBEGREPET**

### **2.1 Innledning**

Et sentralt spørsmål er som også påpekt i innstillingen og i utvalgets mandat, om det uavhengig av gjeldende rett, bør oppstilles ansvar også for andre arbeidsgivere, såkalt delt arbeidsgiveransvar. Spørsmålet er aktuelt i forhold til en rekke rettsregler enten det gjelder arbeidstid, arbeidsmiljø eller stillingsvern. YS vil fokusere på problemstillingen i to relasjoner, dels i forhold til plikten til å tilby annet passende arbeid ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel jfr. aml. § 60 nr. 2 og dels i forhold til fortrinnsrett til ny stilling jfr. aml. § 67.

### **2.2 Spørsmålet om annet passende arbeid jfr. arbeidsmiljøloven § 60 nr. 2**

YS mener at arbeidsgivers plikt til å se etter annet passende arbeid ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold, må styrkes. Denne plikten er etter vårt syn en helt vesentlig del av det stillingsvern arbeidstakere har i nedbemannings- og oppsigelsesprosesser. For YS' tilsluttede forbund er nedbemanning og omorganisering en stadig større del av de ansattes hverdag. Den ustabilitet og uforutsigbarhet dette skaper medfører, etter vårt syn, et sterkt behov for å styrke de ansattes rettigheter i slike prosesser.

YS kan ikke støtte forslaget fra flertallet i utvalget om ikke å foreslå endringer med hensyn til virksomhetsbegrepet. Slik vi forstår flertallets syn på problemstillingen så ønsker de å opprettholde dagens rettstilstand hvor en overlater til domstolene å vurdere hvor langt plikten etter aml. § 60 nr. 2 rekker. En slik uforutsigbar rettstilstand vil gi grobunn for tvist om pliktens rekkevidde. Det åpnes opp for omgåelse av dette vernet ved at arbeidsgivere søker å organisere prosessen på en bestemt måte.

I bransjer/virksomheter, som over lengre tid har vært preget av gjentatte nedbemannings- og omorganiseringsprosesser, møter vi til stadighet problemstillingen knyttet til pliktens rekkevidde. Vår erfaring fra disse prosessene er at det er knyttet stor usikkerhet til hvor langt plikten etter aml. § 60 nr. 2 rekker, samt at både arbeidstakere og arbeidsgivere etterlyser enklere og klarere regler.

Dette gjelder spesielt i virksomhetssammenslutninger for eksempel konsern og lignende modeller. Trenden de senere år og som antas å fortsette både når det gjelder former for organisasjonsmodeller og omfang er de såkalte nettverkspregede organisasjonsmodeller. Dette fordrer en lov som kan ivareta arbeidstakernes rettigheter uavhengig av hvilken organisasjonsstruktur arbeidsgiver måtte velge. YS mener dagens arbeidsgiverbegrep medfører muligheter for arbeidsgiver til å organisere sin virksomhet på en slik måte at de ansattes stillingsvern blir svekket. Beslutningene om, og føringene for prosesser fattes på et sted, mens den faktiske gjennomføringen foregår på et annet nivå. I disse tilfellene er det vår oppfatning at plikten til å vurdere annet passende arbeid omfatter hele konsernet. Vi er naturlig nok også kjent med at andre har en annen oppfatning av dette spørsmål. I mange av konsernene opereres det med felles arbeidsmarked med den konsekvens at en arbeidstaker mens han er ansatt har rettigheter på tvers av virksomhetene i konsernet, mens i en nedbemanningsprosess så fortolkes begrepet snevert. Dette illustrerer hvor uklar og usikker dagens rettstilstand er. YS er av den oppfatning at

det i slike tilfeller vil være svært avklarende med en regel som klargjorde at plikten nettopp omfatter hele konsernet. Dette vil gi et bedre vern for arbeidstakerne og større forutberegnelighet med hensyn til egen rettsstilling.

En slik regel vil også redusere mulighetene for kreative forsøk på å omgå de plikter som faktisk ligger i aml. § 60 nr. 2. I bransjer/virksomheter har YS ved en del tilfeller sett at arbeidsgiver har definert omstillingsområder/ enheter med den intensjon å redusere plikten til å se etter annet passende arbeid. I disse tilfellene defineres omstillingsområdet som en virksomhet, og således definerer bort arbeidstakernes rettigheter. YS mener dette godt illustrerer behovet for et sterkere vern i disse prosessene, og at det bør gjøres ved at plikten etter aml. § 60 nr. 2 uttrykkelig gjelder hele konsernet/virksomhetssammenslutningen.

### **2.3 Spørsmålet om fortrinnsrett til ny ansettelse jfr. arbeidsmiljøloven § 67**

Mange av ovennevnte hensyn kan også anføres i relasjon til fortrinnsretten til annet passende arbeid i samme virksomhet jfr. aml. § 67. Også her er det YS' oppfatning at denne retten gjelder hele konsernet, men vi konstaterer at dagens rettstilstand kan åpne for diskusjon vedrørende dette.

En klargjøring av denne regelen i samsvar med det som er nevnt ovenfor vil styrke arbeidstakernes rettigheter og stillingsvernet som sådan. Vi har erfaring for at begrepet "samme virksomhet" i aml. § 67 tolkes svært snevert, og at plikten til å tilby ledig arbeid til ansatte som har fortrinnsretten i behold i en del tilfeller blir tilnærmet illusorisk. Plikten etter denne bestemmelsen må følgelig utvides for å styrke dette vernet slik at det får en reell verdi for arbeidstakerne jfr. punkt 7.6 senere i høringsdokumentet. Gjennom flere rettsavgjørelser, senest i den såkalte "Adresseavisa-saken" har domstolen kommet til at arbeidsgiverbegrepet er utvidet.

## **3. HELSE, MILJØ OG SIKKERHET**

### **3.1 Innledning**

Under punktet systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i kap. 11 i innstillingen, blir det fremhevet at en ny lov særlig skal bidra til et inkluderende arbeidsliv og gi et godt og forutsigbart regelverk ved omstillinger. I den forbindelse blir det pekt på tre viktige hensyn og interesser i arbeidet med systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:

1. hensynet til arbeidstakernes trygghet, helse og velferd
2. arbeidslivets og samfunnets interesse i å forebygge helseskader hos arbeidstakere, bl.a. for å begrense sykefravær og redusere tidlig avgang fra arbeidslivet
3. hensynet til verdiskapning, dvs. til å organisere arbeidslivet slik at produksjon av etterspurte varer og tjenester blir mest mulig optimal og utført mest mulig effektivt.

Arbeidslivslovutvalget hevder at hensynene kan tenkes å komme i konflikt med hverandre. YS har ingen problemer med å være enig i en slik uttalelse. Vi har eksempler fra YS' tilsluttede forbund om at punktene 1 og 2 ovenfor ofte overskygges av punkt 3.

Konsekvensene av begrepet verdiskapning har i de siste ca. 15 år, for flere bransjers vedkommende, i alt for stor grad, resultert i krevende omstillings- og nedbemannings- prosesser. Flere arbeidstakere har fått nye jobber, men mange er enten blitt førtidspensjonert eller mottar uføretrygd. De omfattende omstillingsprosessene kan i begrenset grad sies å ha etterkommet hensynet til arbeidstakernes trygghet, helse og velferd. YS kan heller ikke se at det i særlig grad har imøtekommet samfunnets interesser - og det tenkes da på arbeidet med å forebygge helseskader og redusere tidlig avgang fra arbeidslivet. Etter YS' syn må regelverket utformes slik at det bidrar til å motivere flere til å stå lengre i arbeid jfr. også Pensjonskommisjonens arbeid. I denne forbindelse er HMS-regelverket et svært viktig virkemiddel.

Til tross for at flere virksomheter i norsk arbeidsliv har fulgt opp bestemmelsene om systematisk HMS-arbeid, og har inngått avtale om et Inkluderende arbeidsliv, kan det synes som om omstillingsprosessene i mindre grad har tatt hensyn til de aktuelle bestemmelser.

YS er derfor opptatt av at kravene til arbeidsmiljøarbeidet er tydelige. Vi er også opptatt av at arbeidsgivers og arbeidstakers plikter i det systematiske HMS-arbeid, skal være tydelige, fremtidsrettet og med formuleringer som ikke er til å misforstå. Bestemmelsene må inspirere til initiativ og samarbeid mellom partene i virksomhetene. Uklarheter og muligheten for tolkningsproblemer vil virke hemmende for aktiviteter i virksomhetene er YS' klare oppfatning

### **3.2 Merknader til utvalgets lovforslag**

#### **3.2.1 Arbeidstaker og arbeidsgivers plikter (kap. 2)**

##### **a) Generelt**

Utvalget har foreslått en endring av nåværende struktur ved at arbeidsgivers og arbeidstakers plikter i miljøarbeidet skal komme før kravene til miljøarbeidet.

YS stiller seg noe undrende til forslaget, og mener det undergraver den helhetlige tankegang som er lagt til grunn i nåværende lov. Virkemidlet for å oppnå målsettingen i loven – handler etter vårt syn om i hvilken grad arbeidsgiver og arbeidstaker utfører sine plikter /oppgaver i praksis. En oppdeling av arbeidsgivers plikter og krav (sikringsområder) jfr. nåværende § 14 virker etter YS' mening lite oversiktlig. Spesielt fordi det nye forslaget § 2-3 arbeidstakers medvirkningsplikt – inneholder "sikringskrav". Det burde derfor være naturlig at det utvalget betegner som "metodekrav" opprettholdes, på lik linje med den strukturen som ligger i bestemmelsen om arbeidstakers medvirkningsplikt.

YS har registrert at den samme strukturen også er foreslått innført når det gjelder verneombudene i ny § 6-2.

YS vil påpeke at problemer i arbeidsmiljøarbeidet ofte stagnerer på grunn av uklarhet om hvilke områder som bør stå sentralt i arbeidsmiljøarbeidet. Ikke minst gjelder dette områdene i aml. § 14 annet ledd. Dette er områder som med bakgrunn i de mange fusjoner, fisjoner, oppkjøp og endringer i vårt arbeidsliv burde vært mer i fokus. Rapporter fra en del arbeidsmiljøutvalg viser lav møtevirksomhet i utvalgene, og med et slikt innhold at det på ingen måte står i forhold til de omfattende endringer som skjer i arbeidslivet. Tydelighet med hensyn til hvilke områder det skal fokuseres på, er etter vår mening viktig for å få til et helsefremmende, inkluderende og kreativt arbeidsmiljø.

Sentrale områder som utvalget har betegnet som "metodekrav" er oppgaver som spesielt tar hensyn til *alle* arbeidstakeres sikkerhet, helse og velferd. Viktigheten begrunnes i undersøkelser foretatt av SINTEF som viser til at arbeidstempoet går opp og at kunder og klienter griper stadig sterkere inn i utførelsen av arbeidet. Tjenesteytende næringer, blant annet finansnæringen, men også helse/sosial og omsorgsyrkene er noen av flere utsatte arbeidsgrupper hvor slitasje fra arbeid, stress, manglende overskudd og fare for utbrenthet blir rapportert som helseplager. Dessuten er mange av disse typiske kvinnedominerte arbeidsplasser.

Vi er av den oppfatning at en endring og oppsplitting av dagens struktur, virker oppstykket og lite helhetlig. Viktige oppgaveområder faller bort. YS støtter derfor mindretallet som gir uttrykk for at en omstrukturering på dette området, vil kunne medføre uklarheter og tolkningsproblemer. Dette vil i neste omgang kunne komplisere hverdagen og arbeidet for et helsefremmende arbeidsmiljø både for ledere og verneombud i virksomheten.

#### b) Til § 2-1 Arbeidsgivers plikter

YS foreslår at "gamle" aml. §14, andre ledd opprettholdes, med unntak av pkt. e) og g) som av utvalget er foreslått inn i ny § 3.2

Det er av stor betydning at dette kan sees i sammenheng med arbeidsgivers plikter, spesielt fordi oppgavens hensikt er å sikre arbeidstakeres sikkerhet, helse og velferd. Dette anses som spesielt viktig fordi arbeidsgivere generelt i dag fokuserer på det å være "langtidsfrisk" som en forutsetning for å kunne delta i arbeidslivet. Omstillingstakten er stadig økende og daglig hører vi om arbeidstakere som ikke makter presset og støtes ut av arbeidslivet. Bokstavområdene fokuserer på arbeidsgivers *plikt til å ta initiativ for å forebygge helseplager og hindre utstøting i arbeidslivet.*

#### c) Til § 2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

YS oppfatter den nye paragrafen som oversiktlig og tydelig. Vi vil likevel kommentere følgende:

#### Punkt d) trakassering/diskriminering.

YS støtter utvalget som mener det må bestemmes at arbeidstaker skal anses å ha oppfylt sin medvirkningsplikt i forhold til pkt. d) når de har meldt fra til verneombud og nødvendigvis ikke til arbeidsgiver. En viktig årsak til dette er risikoen for å bli oppfattet som "angiver" eller å fare med "sladder".

#### Punkt e) meldeplikt om fravær som skyldes arbeidet

Det synes helt naturlig at arbeidstaker skal melde fra til arbeidsgiver hvis de pådrar seg sykdom som de mener er forårsaket av arbeidet.

Den type åpenhet forutsetter imidlertid at det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves som trygt av den ansatte. Faren for represalier av for eksempel typen "da har vi ikke bruk for deg" eller at det er fare for en eventuell degradering i stilling, vil hindre den type åpenhet. I en tid med omfattende nedbemanning har YS kjennskap til ansatte som på grunn av redusert helse har blitt plukket ut som "lite egnet" og mistet jobben i en nedbemanningsprosess.

Selv om nasjonale undersøkelser viser at flertallet i norsk arbeidsliv opplever å ha det godt, viser undersøkelser SINTEF har gjort at hele 62 % rapporterte at jobben var hovedårsaken til manglende overskudd<sup>1</sup>. Det er derfor grunn til å tro at ikke alle arbeidstakere tør å erkjenne at deres fravær har sammenheng med arbeidet.

I hvilken grad det er reell mulighet for å lykkes i forhold til denne bestemmelsen, vil ha sammenheng med hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet fungerer på den type åpenhet. YS har derfor med glede registrert forslaget til forbud mot gjengjeldelser som følge av varsling i ny § 2-4.

#### 3.2.2 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet (kap.3 i lovforslaget)

##### a) Til § 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid

YS vil hevde at dagens forskrift om Internkontroll er et utmerket redskap for å få til aktiviteter i virksomhetene. Det forhold at utvalget ønsker metode og systematikk presisert i lovteksten kan YS gi sin tilslutning til.

Imidlertid kan vi ikke se at metodekravene i dagens aml. § 14 er ivarettatt på noen måte da forslaget i denne sammenheng etter vår vurdering handler om systematikk og ikke oppgaveplikt. Dette underbygger YS' tidligere forslag om å ta inn deler av § 14 annet ledd i ny § 2.1. (jfr. Punk 3.2.1)

##### b) Til § 3-2 Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

YS støtter her mindretallets forslag til tillegg i § 3-2 første ledd bokstav b:

*"Kompetansen sikres ved at de får minst tilsvarende HMS-opplæring som verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg/samarbeidsorganer. Opplæringen skal gis mest mulig samlet for alle parer".*

---

<sup>1</sup> NOU 2004:5 kap. 11.1.2.2

Det synes urimelig, og lite hensiktsmessig at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre, ikke skal ha HMS-opplæring på linje med verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Ved god opplæring hos begge parter vil en kunne forebygge og hindre mulige konflikter, og stimulere til godt samarbeid. Flere eksempler der det fungerer slik bekrefter dette.

c) Til § 3-3 Bedriftshelsetjenesten

YS støtter forslaget til Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes:

- 1. Det skal være bedriftshelsetjeneste ved hver virksomhet som går inn under loven.*
- 2. Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalget og verneombudene med å skape sunne og trygge arbeidsmiljøforhold. Bedriftshelsetjenesten skal samarbeide med og bistå Arbeidstilsynet.*
- 3. Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling til arbeidsmiljøspørsmål*
- 4. Virksomheten skal kun benytte bedriftshelsetjenester som har obligatorisk godkjenning*
- 5. Kongen gir nærmere regler om hvilke oppgaver bedriftshelsetjenesten skal utføre*

Et viktig argument for å knytte bedriftshelsetjenesten (BHT) sterkere til bedriftene, er den nytte BHT gir med bakgrunn i deres kunnskap og erfaringer. Denne kunnskap og erfaring finnes sjelden i virksomhetene. Med bakgrunn i den omfattende kampanje det er i samfunnet for å få ned sykefraværet og for å holde eldre lengre i arbeidslivet, vil det være svært uheldig om bedriftene selv skal foreta et frivillig valg. Basert på erfaringer fra YS' tilsluttede forbund viser det seg at mange virksomheter som i dag har inngått avtale om et Inkluderende Arbeidsliv, har for liten kunnskap til å gjennomføre intensjonene i praksis. BHT har ikke bare kunnskap om å etablere gode systemer, de har også biologisk kunnskap om mennesker i arbeide og hvilke konsekvenser ulike arbeidsbelastninger kan ha for kropp/helse. Dette er viktig kunnskap som må tas hensyn til for å få til et "friskere arbeidsliv".

I rapporten fra Rogalandsforskning<sup>2</sup> blir det rapportert at kommunikasjon, samarbeid og samordning ikke fungerer tilfredsstillende mellom ledelse, BHT og verneombudene når det gjelder prioriteringer av HMS arbeidet. Samtidig rapporteres at BHT har en positiv innvirkning på det systematiske HMS-arbeidet i mange virksomheter. Videre rapporteres det at jo lengre bedriftene har vært knyttet til ordningen - jo mer positive er de til dette.

I henhold til "status for utbygging av BHT" er det er en lang rekke virksomheter som frivillig (har ingen plikt i henhold til bransjeforskriftene) har knyttet seg til BHT. Dette burde være et signal i riktig retning.

---

<sup>2</sup> Lie mfl.: Evaluering av verne- og helsepersonale i virksomhetene, Rogalandsforskning 1999



YS vil gjøre oppmerksom på at vi tidligere har gått inn for at Norge ratifiserer ILO konvensjon 161 om BHT som tidligere er gjort av 19 land deriblant Tyskland, Finland og Sverige.

### 3.2.3 Krav til arbeidsmiljøet (kap. 4)

#### a) Til § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet

YS er positiv til at utvalget ønsker å opprettholde miljøstandarden – "fullt forsvarlig" og er enig i utvalgets begrunnelse. Vi mener også det er både tydelig og klargjørende at det brukes begrepet "psykisk og fysisk helse" i stedet for bare "helse".

#### b) Til § 4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

YS mener forslaget i denne paragrafen er rimelig godt redigert og tydeliggjør arbeidstakeres rett og krav til informasjon, medvirkning, opplæring og kompetanseutvikling når omstillingskrav og ulike forandringer krever det.

Når det gjelder punkt 3 "medvirkning under omstilling" kan vi imidlertid ikke støtte formuleringene til utvalget. YS støtter derimot mindretallets forslag:

*"Arbeidsgiver skal sørge for å gi arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og andre representanter nødvendig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling i omstillingsprosesser som har betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, slik at lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas."*

YS støtter også mindretallet i deres argumentasjon når det gjelder å erstatte "medfører vesentlig endringer" til "har betydning for". Hvis hensikten er å styrke arbeidstakernes medvirkning i omstillingsprosesser og fremheve betydningen av individuell tilrettelegging og medvirkning, - er det viktig at terskelen ikke er for høy for at rettigheter skal kunne utløses.

Etter vårt syn er dette et viktig element, som etter våre erfaringer ikke blir godt nok tatt hensyn til i mange omstillingsprosesser.

#### c) Til § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

YS er enig med utvalget som foreslår å synliggjøre kravet til det psykososiale arbeidsmiljøet ved å skille det ut som en egen bestemmelse. YS' oppfatning er at arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet må komme mer i fokus. Dette fordi kravene i arbeidslivet stadig blir mer og mer omfattende. Det handler bl.a. om krav til høyere arbeidstempo/tidspress, omfattende og hyppigere omstillinger/forandringer, nye kompetansekrav- og ikke minst krav til organisasjon og ledelse. Situasjonen blir ikke enklere dersom balansegangen mellom arbeid og familie ytteligere blir forringet. Vi har allerede erfaringer med at flere av nevnte faktorer kan være med å utvikle stress, belastningsskader og utbrenthet.

Arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet krever tid. For å komme på offensiven – for at arbeidet skal virke forebyggende – kreves det kunnskap. Kunnskap for ledere og kunnskap for verneombud og arbeidstakere. Hensynet til mennesket/arbeidstaker må komme før den kortsiktige profitt-tenkning. Her ligger, slik YS ser det, fortsatt mange utfordringer. Dette arbeidet er av en slik karakter at virksomhetene må tenke

langsiktig. I lys av dette mener YS at et sterkere fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet er svært viktig.

YS vil på denne bakgrunn foreslå at det utarbeides en forskrift for utdyping og gjennomføring av bestemmelsen.

## **4. MEDVIRKNING OG SAMARBEID**

### **4.1 Innledning**

I mandatet ble Arbeidslivslovutvalget blant annet bedt om å gi en vurdering av om lovbestemte regler for informasjon, medvirkning og samarbeid fungerer i tråd med målsettingen i aml § 1. Utvalget skulle særlig vurdere om reguleringene av verneombudsordningen og arbeidsmiljøutvalgene var hensiktsmessig i dagens arbeidsliv, herunder verneorganisasjonens rolle i saker om ytre miljø.

Av dette har utvalget fokusert på lovregler knyttet til den enkelte arbeidstakers rett til informasjon og medvirkning om egen arbeidssituasjon og arbeidsmiljø samt lovregler knyttet til rett til informasjon og medvirkning gjennom valgte / utpekte representanter. Hva gjelder sistnevnte type lovregler, sikter man her til regler om verneombud, arbeidsmiljøutvalg og medvirkning fra arbeidstakerne ved innføring og utøvelse av systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. I tillegg sikter man til reglene om informasjon og drøfting ved masseoppsigelse (aml § 56A) og virksomhetsoverdragelse (aml § 73E).

Utvalget har også kommet med forslag til gjennomføring av Rådskonferanse 2002/14/EF om etablering av generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere. Utvalget har vurdert mandatet i sammenheng med målet om å skape et inkluderende arbeidsliv og å hindre utstøting.

### **4.2 Hovedlinjer i utvalgets forslag**

Utvalget mener det fremdeles er og vil være behov for organer som kan ivareta arbeidstakernes innflytelse og kontroll i arbeidsmiljøarbeidet.

Utvalget legger derfor opp til at det klare utgangspunktet for å vitalisere vernearbeidet, vil være å la partene selv inngå avtaler om hvordan og i hvilket omfang vernearbeidet skal fungere i den enkelte bedrift. Man ønsker således å skape større og mer synlig avtalefrihet. På den måten ønsker utvalget å oppmuntre til lokalt tilpassende ordninger som partene selv kan føle et eierskap til. Likevel presiseres det at loven fortsatt vil inneholde rammer for hva en slik avtale må inneholde.

Utvalget mener også at en ny lov i sterkere grad bør tydeliggjøre verneombudet og samarbeidsorganets / arbeidsmiljøutvalgets roller og funksjoner i forhold til arbeidsgiver.

Utvalget ønsker også at loven, innenfor visse rammer, skal gjøres lettere tilgjengelig og mer oversiktlig. Utvalget mener at dagens ordninger er veldig detaljert og for lite funksjonsrettet.

#### **4.3 Generelle merknader**

YS mener at de foreslåtte endringer i disse to kapitlene, i større grad enn i dag, vil kunne gi arbeidstakere mer innflytelse og medvirkning i den enkelte bedrift.

Det er også positivt at EU-direktivet om informasjon og konsultasjon er inntatt som et eget kapittel den nye loven. YS har derfor ikke sett det som nødvendig å komme med ytterligere bemerkninger til dette forslaget.

#### **4.4 Merknader til utvalgets lovforslag kap. 6**

##### **a) Til § 6-2 Verneombud**

YS er enig med mindretallets forslag til detaljeringsgrad i lovteksten som omhandler verneombudets rolle.

Det er nødvendig å få klart frem i lovteksten verneombudets rolle med tanke på omstillingsprosesser og inngåelse av arbeidsoppdrag. Erfaringer viser at verneombudet kommer i skyggen av tillitsvalgte, og at arbeidsmiljøet ikke alltid i tilstrekkelig grad blir ivaretatt i slike tilfeller. Verneombudets klare rolle på dette området kan bidra til å fremheve arbeidsmiljøarbeidets viktighet. Men det fordrer at verneombudet blir trukket inn så tidlig som mulig.

Etter vår oppfatning bør lovteksten være enda klarere med tanke på verneombudets kontroll av det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette fordi stress, tidspress og stadig økende krav til arbeidstakere kan medføre stor slitasje på arbeidstakerens fysiske/psykiske helse.

##### **b) Til § 6-10 Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhet**

YS er også enig med mindretallet som fremhever at arbeidsgivers opplæring bør tilsvare samme omfang som opplæringen av verneombud / arbeidsmiljøutvalg. Dette fordi det er arbeidsgiver som er ansvarlig for arbeidsmiljøet i virksomheten. Dersom arbeidsgiver og verneombud har samme opplæring, vil sannsynligheten for å kunne oppnå en felles forståelse av virksomhetens utfordringer bli større. Dette vil igjen kunne skape grunnlag for et bedre samarbeid.

##### **c) Til § 6-9 Andre bestemmelser**

YS støtter også mindretallets forslag til tilføyelse av bestemmelsens annet ledd om at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har rett til å ta den nødvendige opplæring på de kurs som arbeidstakerens organisasjoner arrangerer. Dette fordi det i mange sammenhenger er et tett samarbeid mellom verneombud og tillitsvalgte, og opplæring gjennom samme organisasjon vil kunne bidra til å styrke

dette samarbeidet. Dessuten vil opplæring gjennom en organisasjon ofte kunne være mer tilpasset den aktuelle bransjen og derigjennom være fordelaktig for alle involverte i den enkelte virksomhet.

## **5. ARBEIDSTID**

### **5.1 Innledning**

Generelt vil YS sterkt påpeke at flertallets lovforslag om arbeidstid innebærer en dreining fra det kollektive til individuelt baserte bestemmelser. Dette begrunnes med hensynet til fleksibilitet både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Mange av de foreslåtte lovforslagene på arbeidstid ville kunne fungert dersom det hadde vært to likeverdige parter som skulle inngå avtalene om arbeidstid. YS vil hevde at dette ikke er tilfelle i de aller fleste arbeidsforholdene.

YS er opptatt av fleksibel arbeidstid, men slik arbeidstid må forankres innenfor sentrale rammer. En av lovens og tariffavtalenes viktigste funksjoner er å sikre arbeidstakerne et tilstrekkelig vern nettopp fordi styrkeforholdet er ulikt. YS mener at tariffavtalene forhindrer mange konfliktsituasjoner mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker, som ellers kan oppstå der partene skal inngå individuelle avtaler. I næringer/bransjer utvises fleksibiliteten lokalt ved avtaler mellom virksomheten og de lokale tillitsvalgte. Ved denne systematikken sikrer en både det vern som viktig for de ansatte samtidig som lokale behov for ivaretas.

I et livsfase perspektiv er det ulike behov for arbeidstakere hva gjelder arbeidstid i de ulike faser av arbeidslivet. YS er av den oppfatning at dagens regelverk ikke er til hinder for å løse disse behovene. Tvert imot ser vi at de mulighetene som i dag ligger i regelverket ikke blir utnyttet. Et eksempel som YS her vil nevne er sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening<sup>3</sup> som peker på at det i de lokale tariffavtalene skal vektlegges at ansatte kan ha behov for avvikende arbeidstidsordninger fordi de befinner seg i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjoner m.m..

YS mener generelt at flertallets lovforslag på arbeidstid ikke ivaretar arbeidstakerenes behov slik gjeldende arbeidsmiljølov gjør.

Lovforslagene fra flertallet svekker tariffavtalenes betydning og dermed organisasjonenes innflytelse når det gjelder arbeidstid. YS er meget bekymret for en slik utvikling. Videre vil det være slik at gjeldende arbeidsmarked vil påvirke individets muligheter til å hevde sine rettigheter. I et arbeidsmarked med høy arbeidsledighet er det vanskelig for enkeltindividet å si nei til arbeidstidsordninger som er atypiske.

YS er opptatt av å ivareta arbeidstakerenes behov for vern slik at de ikke påføres helseproblemer. Arbeidstidsreguleringen er av stor betydning for hindre utvikling av helseplager. Forslaget om å la arbeidsgiver inngå avtale med den enkelte vil i enda

---

<sup>3</sup> Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening kapittel II Felleserklæring

større grad forskyve makten over til arbeidsgiver på dette området, og forsterke presset på den enkelte arbeidstaker. Det er helt vesentlig at regelverket ikke bidrar til å utsette arbeidstakerne for et utilbørlig press. YS er derfor særlig bekymret for at dette kan bli konsekvensene av flertallets forslag.

## **5.2 Merknader til utvalgets lovforslag kap. 10**

Innlødningsvis vil vi presisere at vi ikke har funnet det nødvendig å kommentere alle de foreslåtte bestemmelsene. YS støtter de foreslåtte lovbestemmelsene som ikke er kommentert.

### **a) Til § 10-2 Arbeidstidsordninger**

YS ønsker at arbeidstakerenes behov for velferd tas med i denne bestemmelsen.

Vi ser det som positivt at det foreslås å ta inn en bestemmelse om rett til fleksibel arbeidstid hvis det ikke er til vesentlig ulempe. Bestemmelsen er utformet slik at den omfatter avtaler om fleksitid og andre former for fleksibel arbeidstid og det er positivt.

Forøvrig registrerer vi at Arbeidstilsynets avgjørende myndighet ved tvist om spørsmålet om rett til redusert arbeidstid ikke lenger er til stede. YS' erfaring er at dette har vært viktig for arbeidstakere som ikke når frem hos arbeidsgiver. Dette er en viktig bestemmelse for arbeidstakersiden og bidrar til å redusere konflikt situasjoner. YS ønsker sterkt en videreføring av denne ordningen.

### **b) Til § 10-4 Alminnelig arbeidstid**

På lik linje med mindretallet *Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes* vil YS at deres forslag til ordlyd til bestemmelse om alminnelig arbeidstid legges til grunn.

Flertallets foreslåtte ordlyd i nr. 3 blir etter vår vurdering for generell. Hvem skal avgjøre hvor stor belastningen er, og hvor mye arbeidstiden bør reduseres med? På dette punkt kan fort arbeidsgivers behov gå ut over arbeidstakerenes behov for hvile, familienærvær andre omsorgsoppgaver og det øvrige sosiale liv. Forslaget forutsetter likt styrkeforhold mellom partene. Hvilket som nevnt ovenfor ikke er en realitet.

Videre vil flertallets forslag med hensyn til arbeidstiden for de som jobber skift og turnus innebære en arbeidstidsforlengelse. YS vil i den forbindelse minne om at det ikke er ubegrunnet at disse gruppene i dag har fast kortere arbeidstid.

Flertallet har videre i nr. 2 foreslått en generell adgang til utvidet arbeidstid når arbeidet er av passiv karakter. En slik bestemmelse åpner for skjønnsmessige vurderinger som forutsetter at styrkeforholdet mellom partene er likt. YS er derfor enig med mindretallet i at en slik bestemmelse kan virke konfliktskapende og bør heller reguleres med klarere kriterier slik den gjør i dag.

### **c) Til § 10-5 Avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid**

YS vil på samme måte som mindretallet at denne bestemmelsen strykes. Denne regelen forutsetter at styrkeforholdet mellom partene er tilnærmet likt, noe vi tidligere

har påpekt ikke er tilfelle. Bestemmelsen må ses i sammenheng med forslaget til bestemmelser i § 10-6, § 10-8 og § 10-10. Dette innebærer at arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at arbeidstaker skal arbeide 13 timer i døgnet 48 timer i uken. Dette kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 16 uker. Det er mulig å arbeide opp til 48 timer i uka i 48 av årets uker. Dette kan YS overhodet ikke akseptere.

Som tidligere påpekt opplever YS' tilsluttede forbund fremdeles nedbemanninger i flere bransjer/virksomheter. Mange arbeidstakere føler arbeidspresset som betydelig. For arbeidstakere i et arbeidsmarked med arbeidsledighet vil det, som nevnt, være vanskelig å si nei til å jobbe utover alminnelig arbeidstid. Arbeidstakere vil ved slike tilfeller føle seg tvunget til å innfri urimelige krav fra arbeidsgivere. Sosiale og velferdsmessige hensyn som er viktige argumenter mot press fra arbeidsgivere er også foreslått tatt ut av loven.

For å ivareta den enkelte arbeidstakers behov er det nødvendig med en relativt streng regulering av arbeidstid/overtid. Dette først og fremst for å ivareta den enkeltes helse både på kort og lang sikt. Samtidig også for å få et mer inkluderende arbeidsliv. YS' erfaring fra enkelte bransjer er at mange arbeidstakere skjuler det reelle overtidsarbeidet. En av årsakene til dette er at måltallene settes så høyt at de ikke kan nås i løpet av en ordinær arbeidsdag. Andre årsaker kan være at man for eksempel ikke vil synliggjøre hvor mye arbeidstid jobben egentlig krever da mange er engstelige for å miste jobben. Skjult overtidsarbeid kan faktisk til sammen utgjøre flere årsverk i en virksomhet og det kan medføre at virksomheten nedbemanner med flere enn det er grunn til fordi man ikke har oversikt over hvor mye "gratis" overtidsarbeid som utføres. At det gis adgang til å arbeide utover alminnelig arbeidstid vil etter vår mening ikke endre graden av skjult overtidsarbeid.

YS vil hevde at en regel som gir adgang til å avtale arbeid utover normalarbeidsdagen på sikt kan føre til enda flere nedbemanninger. Presset på den enkelte kan bli enda mer utilbørlig. Virksomheten kan lett "tyne" de ansatte enda mer enn tilfellet er i dag og derigjennom operere med en mindre arbeidsstokk.

Med lovforslaget om avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid vil de avtalefestede arbeidstidsbestemmelsene bli satt under press av arbeidsgiver. Det er rimelig sannsynlig at det blir reist krav om at det kan åpnes for individuelle arbeidstidsavtaler med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver vil kunne benytte en slik avtaleadgang til å unngå å betale for reelt overtidsarbeid.

Avtaleverk gir i dag kompensasjon for arbeid som utføres utenfor normal arbeidstid. Presset på disse bestemmelsene vil øke dersom loven gir adgang til å avtale arbeid på disse tidspunktene uten kompensasjon eller overtidsbetaling.

YS vil hevde at adgangen til å inngå avtale med den enkelte utover alminnelig arbeidstid heller ikke er i tråd med avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Det vil bli enda vanskeligere for personer som ikke har full arbeidsmessig yteevne å fungere i arbeidslivet. Regelen vil skape problemer for alle arbeidstakere som ikke har mulighet til å arbeide utover alminnelig arbeidstid. Dette vil, slik YS ser det, ramme den politiske målsettingen om mer tid til barn og familie og andre omsorgsoppgaver.

Den senere tids fokus på tidsklemme problematikken viser med all tydelighet at dette er en helt feil retning å gå og vil, i så måte, ytterligere bidra til å forsterke problemet.

YS er enig med mindretallet *Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes* i at fleksibilitet i arbeidet bør organiseres innenfor rammene av den alminnelige arbeidstid gjennom regler om gjennomsnittsberegning jfr. innledningen.

**d) Til § 10-6 Overtid**

Vi ser at begrepet "alminnelig arbeidstid" er byttet ut med begrepet "avtalt arbeidstid". Vi forstår hensikten med dette og er enig i målet, men sett i sammenheng med forslaget i § 10-5 om avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid, synes uttrykket "avtalt arbeidstid" uheldig. Etter vårt syn ser det her ut som om det kun kan pålegges overtid når man har arbeidet utover den avtalte arbeidstid i § 10-5. Vi registrerer at ikke dette er meningen, men denne ordbruk kan skape unødvendig forvirring dersom forslagene til § 10-5 og §10-6 videreføres.

YS kan ikke akseptere et skille mellom "pålagt" og "frivillig" overtidsarbeid. Der man ikke kan pålegge arbeid utover den alminnelige arbeidstiden fordi vilkårene for overtid ikke er tilstede, vil den enkelte via arbeidsgiver kunne føle seg enda mer presset enn ved dagens lov til å jobbe mer enn det de har godt av. YS er derfor enig med medlemmene *Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes* i at arbeidsgivers ansvar for overtidsbruk blir utydelig, jfr. våre merknader til § 10-5.

YS var i mot lovendringen i februar 2003 som gjaldt endring av rammene for overtid. YS vil sterkt anbefale, på lik linje med ovennevnte medlemmer, at de tidligere rammene for overtidsarbeid gjeninnføres. YS ønsker ikke at arbeidsgiver og arbeidstaker skal kunne avtale utvidet overtid slik loven i dag hjemler. Vi påpekte da også helseerisikoen ved stor arbeidsbelastning over tid.

YS mener videre det er helt i orden å avtalefeste retten til å avspasere overtidstimene, men på linje med mindretallet kan vi ikke akseptere adgangen til å avspasere overtidstillegget.

**e) Til § 10-7 Oversikt over arbeidstiden**

YS er videre enige med mindretall i at de tillitsvalgte og Arbeidstilsynet skal ha tilgang til lister som viser den enkelte arbeidstakers grad av overtidsarbeid.

**f) Til § 10-10 Samlet ukentlig arbeidstid**

På dette punkt deler vi også synet til medlemmene *Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes*.

**g) Til § 10-11 Søndagsarbeid**

Etter YS' vurdering bør søndagsarbeid i størst mulig grad unngås av velferdsmessige grunner. Vi ønsker på linje med mindretallet *Andreassen, Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup og Svendsen* at dagens begrensninger i adgangen til å arbeide søndager i hovedsak videreføres. Vi føyer oss her til arbeidstakersidens forslag til lovtøst.

#### h) Til 10-12 Nattarbeid

YS tilslutter seg til mindretallet *Andreassen, Bjergene og Haalands* forslag til lovtekst

#### i) Til § 10-14 Unntak

YS er enige i at det er behov for å gjøre unntak for visse grupper av arbeidstakere slik gjeldende lov gir adgang til. Det nye i forslaget er blant annet at det gis adgang til kun å gjøre unntak for noen av arbeidstidsreglene.

YS er videre enige i at begrepet "særlig selvstendig" stilling bør byttes ut med "særlig uavhengig" stilling. Vi håper lovteksten med en slik utforming i større grad tydeliggjør de aktuelle stillingenes karakter og håper dette vil være med å stramme inn praktiseringen av regelen.

For øvrig er vi enig utvalgsmedlemmene *Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes* holdninger og formuleringer av bestemmelsen.

## 6. LIKEBEHANDLING I ARBEIDSLIVET/ IKKE-DISKRIMINERING

YS mener at forslaget om å lovfeste en generell bestemmelse om forbud mot diskriminering av deltidsansatte / midlertidig ansatte, er positivt. En implementering av direktivene i norsk rett vil kunne bidra til å forhindre forskjellsbehandling av denne gruppen av arbeidstakere, samt at det også kan bidra til å redusere de negative sidene ved ansettelsesformene. Det kan hevdes at dette vil bli særlig viktig dersom adgangen til å ansette midlertidig utvides i forhold til gjeldende rett. En lovfesting som foreslått vil medføre at vår rettstilstand på dette området blir brakt i samsvar med resten av Norden.

Bestemmelsen skal i utgangspunktet gjelde for alle deltidsansatte / midlertidig ansatte, og vi mener, i samsvar med utvalgets flertall, at det ikke er behov for generelle unntak mht. personkrets på det nåværende tidspunkt. Det generelle unntaket om saklig formål vil være en tilstrekkelig sikkerhetsventil.

Det er viktig at lønn blir tatt med i forhold til ikke-diskrimineringsbestemmelsens anvendelsesområde. Dette er et så sentralt vilkår for ansettelsesforholdet at det vil gi liten mening om dette utelukkes. Dette er for øvrig også løsningen i Sverige, Danmark og Finland.

Videre støtter vi forslaget om at bestemmelsen både skal omfatte direkte og indirekte forskjellsbehandling. Særlig hensynet til sammenhengen i regelverket taler for en slik regulering. Her peker utvalget på den særskilte sammenhengen mellom direktivene om deltid / midlertidig ansettelse og direktivene om likebehandling mellom kjønnene, som gjelder det forhold at det er flere kvinner enn menn med deltidsansettelse og midlertidig ansettelse. Dette taler for å operere med samme diskrimineringsbegrep som etter likestillingsloven.



Det foreslås et generelt unntak fra forbudet i de tilfeller der forskjellsbehandlingen har et saklig formål, og midlene som er valgt er hensiktsmessige og nødvendige. Et slikt unntak er velbegrunnet; det har ingen hensikt å ramme forskjellsbehandling som er formålstjenlig og fornuftig.

Etter YS' syn er forslaget om delt bevisbyrde positivt. Videre er det viktig med et reelt "ris bak speilet" for at ikke-diskrimineringsbestemmelsen skal få tilstrekkelig gjennomslagskraft. Sanksjoner som ugyldighet, oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld og erstatning for økonomisk tap vil kunne være formålstjenlige i så måte. Dette er for øvrig de samme sanksjoner som er foreslått i delinnstillingen av 17. desember 2002, og de nevnte sanksjoner er dermed med på å skape en god sammenheng i regelverket.

## **7. STILLINGSVERN**

### **7.1 Innledning**

I Arbeidslivslovutvalgets mandat heter det at utvalget skal vurdere hvilke virkninger stillingsvernsbestemmelsene har på muligheten for å gjennomføre omstillinger som fremmer både verdiskaping og trygghet for arbeid og inntekt.

Et viktig spørsmål i den forbindelse er om de stillingsvernsbestemmelsene som eksisterer i arbeidsmiljøloven har vært til hinder for nødvendige omstillinger i virksomhetene. For å besvare et slikt spørsmål er det naturlig å se hen til de bransjer/næringer/virksomheter, hvor det kontinuerlig har vært, og fremdeles pågår omstillinger. Erfaringene fra denne store delen av arbeidslivet er at dagens regler vedrørende stillingsvernet på ingen måte har hindret virksomhetene i å gjennomføre omstillinger og nødvendige tilpassninger. YS finner det nødvendig å påpeke dette innledningsvis i relasjon til en diskusjon om eventuelle endringer i stillingsvernsreglene.

I den forbindelse er det nødvendig også å påpeke viktigheten av et godt utbygd stillingsvern i en samfunnsutvikling hvor arbeidslivet blir stadig mer omskiftelig og hvor arbeidstakerne opplever langt større jobbutrygghet enn bare for et par tiår siden. Troen på at en har en sikker og forutsigbar arbeidssituasjon er for mange svekket, og det politiske dilemma er hvordan rettsreglene skal innrettes i en slik situasjon.

### **7.2 Midlertidig ansettelse (§ 14-7)**

YS vil hevde at dagens regler knyttet til midlertidig ansettelse er tilstrekkelige for å møte de behov som virksomhetene har for fleksibilitet. Det er i utvalgets innstilling<sup>4</sup> fremhevet at det er behov for en større adgang til midlertidig ansettelse på grunn av økt omstillingstakt i arbeidslivet. YS kan på ingen måte se at dette behovet er dokumentert. Erfaringer fra for eksempel finansnæringen, som trolig er den næring som hyppigst har gjennomgått omstillinger de siste 15 årene, viser at dagens rettstilstand på en god og hensiktsmessig måte ivaretar både hensynet til

---

<sup>4</sup> NOU 2004:5 s. 207

virksomhetene og de ansattes behov for jobbtrygghet. I dette perspektivet må en også inkludere den adgang virksomhetene har til å inngå avtale med de tillitsvalgte om innleie av arbeidskraft jfr. arbeidsmiljøloven § 55 K nr. 2. Erfaringene er at denne adgangen benyttes i stadig større grad, og at en således lokalt gjennom avtale regulerer adgangen til innleie av arbeidskraft for å ivareta lokale behov.

Flertallets forslag til nye regler innebærer spesielt to endringer av betydning. For det første skal det gjelde en adgang til å ansette midlertidig når arbeidstakeren bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag. YS er mindre betenkt over dette forslaget. Imidlertid kan YS allikevel ikke støtte dette. Fordi når det gjelder åpning for midlertidig ansettelser for et bestemt oppdrag, vil det bl.a. bli spørsmål om avgrensning i forhold til hva "et bestemt oppdrag" er. Når starter oppdraget og når avsluttes det. Det siste vil få en avgjørende betydning når det gjelder spørsmål om vedkommende arbeidstaker skal få oppsigelsesvern eller fratte. Denne adgangen forutsettes å kunne brukes når det gjelder et bestemt arbeid, og dersom arbeidsgiveren på ansettelsestidspunktet har grunn til å tro at arbeidstakeren ikke trengs på varig basis. Det at arbeidet er organisert i prosjekt eller som et enkeltstående oppdrag er i seg selv ikke tilstrekkelig til å begrunne midlertidig ansettelse. For ansettelse på dette vilkåret forutsettes det således en vurdering fra arbeidsgiver av om dette er et varig eller midlertidig arbeid, og vilkåret harmoner følgelig med de grunnleggende prinsipper som ligger bak dagens regler om midlertidig ansettelse. YS ser for øvrig at et slikt forslag kan bidra til å avklare eventuelle tolkingsproblemer knyttet til dagens rettstilstand jfr. aml. § 58 A nr. 1.

Når det gjelder utvalgets flertalls forslag om en generell adgang til midlertidig ansettelse i 6 måneder kan YS ikke støtte dette. Forslaget bryter prinsipielt med de grunnleggende hensyn som generelt ligger bak stillingsvernet og spesielt bak reglene om midlertidig ansettelse. Forslaget innebærer at en virksomhet skal kunne benytte midlertidig ansettelse i tilfeller hvor det i realiteten er et permanent behov for arbeidskraft. Et slikt forslag bryter med et grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv nemlig hovedregelen skal være fast ansettelse. Midlertidig ansettelse skal kun brukes ved arbeid av midlertidig karakter.

Et gjennomslag for en slik vesentlig endring i stillingsvernet vil etter YS' syn forsterke en utvikling vi allerede ser tendenser til nemlig at virksomhetene baserer arbeidsstokken på færre fast ansatte, og i stedet opererer med en større gruppe ansatte som er løsere tilknyttet virksomhetene. En forsterket utvikling i den retning bryter fundamentalt med ovennevnte prinsipp om at fast ansettelse skal være hovedregelen – et prinsipp som både arbeidslivets parter og myndighetene står samlet om.

Det er fra tillitsvalgte i YS' tilsluttede forbund uttrykt stor bekymring for hvordan en skal kunne holde oversikt med at bruken av midlertidig ansettelse er i samsvar med lovens krav. Rettsreglene forutsetter som kjent privat håndheving og eventuelt søksmål ved brudd på bestemmelsene. Muligheten for tillitsvalgte til å kunne holde oversikt med bruken av midlertidig ansettelse vil med forslaget til den utvidede adgangen bli ytterligere redusert. Dette vil ha betydelig innvirkning på mulighetene for å ivareta arbeidstakernes interesser. Spesielt vil dette bli et problem i større virksomheter/konsern hvor det er mindre oversiktlige forhold.

Videre ser YS flertallets forslag om en generell adgang til midlertidig ansettelse i 6 måneder som en tilsidesettelse av dagens bestemmelser om prøvetid jfr. aml. § 63. Ved en generell adgang til midlertidig ansettelse i 6 måneder vil det ikke lenger være nødvendig å ansette på avtalt prøvetid. En slik bestemmelse vil således også tilsidesette de skranker som oppstilles i aml. § 63 for oppsigelse i prøvetid. Forslaget er slik sett en ytterligere svekkelse av stillingsvernet.

Endelig bør det fremheves at flertallets forslag kan ha betydelig konsekvenser i et likestillingsperspektiv. Det er grunn til å tro at flertallets forslag spesielt vil kunne ha innvirkning på arbeidsplasser med en vesentlig grad av rutinearbeid. Mange slike arbeidsplasser er kvinnedominerte. En konsekvens av flertallets forslag om utvidet adgang til midlertidig ansettelse kan nettopp bli at dette i størst grad vil ramme kvinner som vil kunne få større vanskeligheter med fast ansettelse.

Midlertidig ansatte er ikke deltagende i pensjonsordninger, forsikringsordninger og har svært begrensede muligheter til å oppta boliglån og lignende. En utvidet adgang til midlertidig ansettelse vil således for mange få betydelig innflytelse på forhold som er av stor betydning for den enkelte. I lys av det som er nevnt ovenfor er det grunn til å tro at dette i særlig grad vil ramme kvinner. Videre er det viktig å påpeke at midlertidig ansatte ikke i samme grad som fast ansatte får ta del i kompetanseutvikling og opplæring i virksomhetene.

I forbindelse med flertallets forslag om en utvidet adgang til midlertidig ansette vil YS også kommentere forslaget i § 14-7 nr. 4, hvor det foreslås at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse dersom en arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder over en periode på tre år. Dette forslaget henviser til den utvidede adgangen til å ansette midlertidig i 6 måneder uavhengig av nærmere kriterier. YS er i mot en generell utvidet adgang til midlertidig ansettelse, og er derfor prinsipielt også negativ til forslaget i § 14-7 nr. 4. Dersom forslaget om en adgang til midlertidig ansettelse uavhengig av om arbeidet er av permanent eller midlertidig karakter, mot formodning, skulle få tilslutning av lovgiver vil YS subsidiært støtte forslaget i § 14-7 nr. 4. Det er etter YS' syn viktig at det oppstilles objektive grenser for bruken av midlertidig ansettelse.

YS ser det som positivt om forslaget å lovfeste en absolutt grense for varigheten av en midlertidig ansettelse. En slik grense er viktig for å forhindre "evigvarende" kontrakter om midlertidig ansettelse jfr. forslagens § 14-7 nr. 4. YS mener imidlertid at denne grensen bør settes til tre år i samsvar med det som Arbeidsmiljølovutvalget foreslo i 1992. En periode på tre år vil etter vårt syn normalt avklare hvorvidt et arbeid er av midlertidig eller permanent karakter.

YS støtter for øvrig forslaget om å utvide tariffavtaleadgangen i relasjon til midlertidig ansettelse til å gjelde innen alle sektorer i arbeidslivet og ikke kun for de som utfører kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid og eller arbeid i forbindelse med idrett jfr. aml. § 58 A nr. 1. YS ser det, etter en helhetsvurdering, som naturlig at denne tariffkompetansen ligger hos landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner, spesielt sett i lys av behovet for å ivareta kravene i EU-direktivet om midlertidig ansettelse. Samtidig er YS opptatt av at det i tariffavtalen kan gis adgang til lokale parter å inngå

avtale med arbeidsgiver. Vi ser det i denne sammenheng som naturlig at tariffavtalen i denne forbindelse minimum må angi kriterier for når midlertidig ansettelse er tillatt, og for øvrig påser at direktivets krav er ivarettatt.

### **7.3 Utbetaling av lønn og feriepenger (§ 14-13)**

Utvalget har ikke foreslått endringer på dette punkt. YS mener imidlertid at det kan være fornuftig med en endring og presisering under bokstav c) i denne bestemmelsen. YS mener at denne bestemmelsen ikke gir arbeidsgiver en generell adgang til å foreta trekk i lønn, slik dette er regulert i en rekke arbeidsavtaler. Mange arbeidsavtaler inneholder klausuler som innebærer at arbeidsgiver står fritt til å trekke i lønn dersom arbeidsgiver mener arbeidstaker har fått for mye lønn.

Sivilombudsmannen har i forhold til statens tjenestemenn uttalt at det er tvilsomt med en slik generell adgang til trekk i lønn. Staten ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet har etter dette endret praksis. I privat sektor var dette spørsmål et tema i et søksmål for Bergen Tingrett (dom av 27. april 2004). Retten tok imidlertid ikke stilling til spørsmålet om et generell klausul i arbeidsavtalen er tilstrekkelig til å foreta trekk i lønn. I ettertid har imidlertid saksøkte endret praksis ved at det nå må foreligge samtykke fra arbeidstaker i det enkelte aktuelle tilfelle, eller eventuelt annet rettsgrunnlag for slikt trekk. Dette innebærer at statens praksis på dette punkt, i etterkant av Sivilombudsmannens uttalelse nå også blir lagt til grunn i privat sektor. Endelig nevnes det at denne praksis også har blitt lagt til grunn i flere tariffavtaler.

I slike saker vil det ofte være omstridt om det er utbetalt for mye lønn. I tillegg vil de ulovfestede reglene om *condictio indebiti* komme til anvendelse. YS er som nevnt av den oppfatning at et slikt trekk bare kan skje etter avtale i det enkelte tilfelle hvor det fra arbeidsgiver påberopes at det er utbetalt for mye lønn. På denne bakgrunn fremmer derfor YS et forslag om at § 14-13 bokstav c) får følgende ordlyd :

*c) når arbeidstaker, i de enkelte tilfeller, samtykker eller det foreligger annet rettsgrunnlag*

### **7.4 Suspensjon (§ 15-13)**

YS ser positivt på forslaget til regler om adgangen til suspensjon samt regler om saksbehandlingen i den forbindelse. Suspensjon som reaksjon ved mistanke om misligheter i ansettelsesforholdet har vært benyttet ved en rekke anledninger i arbeidslivet. Erfaringene viser at virksomhetene relativt raskt suspenderer en ansatt ved mistanke om misligheter i påvente av ytterligere etterforskning.

Det er viktig for rettssikkerheten til arbeidstakerne at dette området blir lovfestet. Det er således av betydning at det markeres at suspensjon ikke kan benyttes ved ethvert ureglementert forhold. YS ser positivt på at det uttrykkelig sies at forholdet må være av kvalifisert art tilsvarende grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold som kan begrunne en avskjed. Av vesentlig betydning er det også at saksbehandlingen ved

suspensjon formaliseres og at en derigjennom kan utelukke suspensjon foretatt etter vilkårlige og forhastede vurderinger.

### **7.5 Retten til å stå i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse (§ 15-11)**

Retten til å stå i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse er en grunnleggende regel i stillingsvernet i norsk rett. Denne retten gir en ansatt som vil bestride en oppsigelse som usaklig en reell mulighet til å få prøvd dette, og en reell mulighet til å fortsette ansettelsesforholdet dersom en oppsigelse blir kjent ugyldig.

Som redegjort for i utvalgets innstilling<sup>5</sup> så har advokat Jan Tormod Dege presentert en statistisk analyse vedrørende utfallet av oppsigelsessaker ved domstolene<sup>6</sup>. Hans analyse viser 45% av oppsigelsene begrunnet i driftsinnskrenkning i perioden 1989 – 2002, ble kjent usaklig. Videre ble 54% av oppsigelsene begrunnet i arbeidstakers forhold i samme periode kjent ugyldige. Analysen, som er den eneste dokumentasjon som foreligger knyttet til utfall av stillingsvernssaker, viser betydningen av å ha et godt utbygd stillingsvern som gir ansatte en *reell* mulighet til å prøve gyldigheten av en oppsigelse.

YS finner det positivt at flertallet går for en lovteknisk løsning hvor kun det skjønnsmessige kriteriet *urimelig* fremkommer i lovteksten<sup>7</sup>, og at en således overlater til forarbeidene og domstolene og fyller denne vurderingen med innhold. I den forbindelse finner vi det også positivt at flertallet i innstillingen tydelig påpeker at det må foreligge en klar interesseovervekt på arbeidsgivers side for at domstolene skal avsi kjennelse for fratreden. YS anser dette for å være i samsvar med gjeldende rett, og at det som et utgangspunkt ikke er foreslått materielle endringer på dette punkt.

På det punkt hvor flertallets vurderinger likevel kan få materielle utslag gjelder dette den nærmere vektleggingen av de ulike momentene i den helhetsvurderingen som domstolene skal foreta ved spørsmålet om en arbeidstaker må fratre stillingen. I innstillingen pekes det på en rekke ulike momenter som skal trekkes inn i en helhetsvurdering av om arbeidstaker skal fratres mens saken verserer for domstolene. I den forbindelse peker flertallet i utvalget på at det skal legges betydelig vekt på det sannsynlige utfall av saken<sup>8</sup>. Som det påpekes i innstillingen er det korrekt at rettspraksis har lagt vekt på dette momentet ved vurderingen av spørsmålet om fratreden.

Imidlertid er YS bekymret for at uttalelsene i innstillingen på dette punkt vil føre til en langt sterkere prejudisiell vurdering av oppsigelsens saklighet, og sånn sett svekke verdien av at dette spørsmålet underlegges en fullstendig behandling, med full bevisførsel i en hovedforhandling. Det er svært bekymringsfullt at en domstol langt på vei avgjør hovedspørsmålet i saken uten at dette har skjedd ved en total gjennomgang av saken som ved hovedforhandling. Det er all grunn til å tro at

<sup>5</sup> NOU 2004:5 s. 327

<sup>6</sup> Jan Tormod Dege "Rettingheter og plikter i arbeidsforhold" (2003)

<sup>7</sup> NOU 2004:5 s. 330 flg.

<sup>8</sup> NOU 2004:5 S. 330 og s. 564

domstolen ved spørsmålet om fratreden, på grunn av ovennevnte uttalelser, vil legge mer vekt på dette momentet, og sånn sett i enda større grad gå inn i det spørsmålet som skal avgjøres ved en senere hovedforhandling.

Flertallet i utvalget har i § 15-11 foreslått å "snu" hovedregelen dersom oppsigelsen kjennes gyldig og dommen påankes. YS er sterkt kritisk til dette forslaget da dette etter vårt syn vil medføre at muligheten til å få tilbake sin stilling ved at arbeidstaker benytter sin ankeadgang blir sterkt redusert. Det er på dette punkt grunn til å fremheve den analyse som advokat Dege har foretatt med hensyn til utfall av arbeidsrettssaker. Her fremkommer det at i 22% av sakene som ankes av arbeidstaker så ble resultatet i ankeinstansen omgjort til arbeidstakers gunst. Automatisk fratreden ved tap i første instans vil, etter vårt syn i realiteten gjøre ankesaken til et spørsmål om erstatning. Dette kan etter YS' syn verken være forenlig med hensynene bak stillingsvernsreglene, eller de alminnelige prosessuelle prinsipper om adgang til å anke tvistesporsmål videre i rettssystemet.

YS vil på denne bakgrunn støtte medlemmene *Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen*, og mener at dagens bestemmelser i aml. § 61 nr. 4 må opprettholdes.

#### **7.6 Særskilt oppsigelsesvern ved utskilling av virksomhet (§ 15-7)**

I henhold til arbeidsmiljøloven § 60 nr. 2 annet ledd er en oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens ordinære drift ikke saklig, med mindre det er helt nødvendig av hensyn til virksomhetens ordinære drift.

Utvalget har vurdert gjeldende rett på området og pekt på en rekke uklarheter og fortolkningsproblemer i forholdet mellom lovtekst, forarbeider og reglene om virksomhetsoverdragelse. YS ser positivt på at en forsøker å klargjøre regelverket og gjøre det mer brukervennlig. Den foreslåtte grensedragnings av virkeområdet for bestemmelsen, hvor denne skal anvendes der det skjer en erstatning av arbeidstakere i form av personer som er selvstendige, synes hensiktsmessig. I denne sammenheng pekes det imidlertid spesielt også på forslaget om å oppheve skillet mellom såkalt ordinær og ikke-ordinær del av virksomheten. Det er urimelig at den strenge saklighetsregelen ved utskilling av virksomhet kun skal gjelde ved utskilling av virksomhetens ordinære drift. Det er etter vårt syn utvilsomt slik at arbeidstakernes behov for vern er det samme enten en definerer virksomheten som ordinær eller ikke.

#### **7.7 Fortrinnsrett til ny ansettelse (§ 14-2)**

Reglene om fortrinnsrett er viktige elementer i stillingsvernet. Bestemmelsen kan bidra til et effektivt stillingsvern ved å forhindre at kortvarige driftsinnskrenkninger benyttes til å skifte ut arbeidstakere i tilfeller hvor dette ikke kunne skjedd ved saklige oppsigelser.

YS støtter utvalgets forslag om å endre bestemmelsens ordlyd fra å gjelde oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, til oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. Vi antar det sistnevnte begrepet favner videre, og dekker flere av de mulige situasjoner som oppstår i en nedbemannings-/ omstillingsprosess. Vi støtter også utvalgets forslag om å endre begrepsbruken fra det å være "skikket" til en stilling, til det å være "kvalifisert". Vi kan ikke se at det her er ment materielle endringer, og vi deler det syn at sistnevnte begrep er mer innarbeidet i arbeidslivet. Med hensyn til materielt innhold er det i lys av Høyesteretts dom av 10. desember 2003 klargjort at dette gjelder så vel faglige som personlige kvalifikasjoner.

Med hensyn til spørsmålet om fortrinnsrett til ny ansettelse vises det dels til de vurderinger som er gjort under punkt 2.3 ovenfor. YS støtter medlemmene *Andreassen, Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen* som foreslår at fortrinnsretten skal gjelde i hele konsernet dersom arbeidstakerens virksomhet er en del av dette. Vi viser her til utfyllende begrunnelse gitt i innstillingen<sup>9</sup>.

YS vil også fremheve forholdet til den eksterne fortrinnsretten i staten som tilsvarer forslaget om fortrinnsrett i konsern. I lys av forslagene om å harmonisere arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven synes det uheldig at flertallet ikke våger å bryte med det tradisjonelle synet på virksomhetsbegrepet. Den eksterne fortrinnsretten i staten oppfattes som positiv både av arbeidstaker og arbeidsgiver, og disse erfaringene er nyttige også i relasjon til arbeidsmiljølovens virkeområde.

Flere av de tillitsvalgte i YS' tilsluttede forbund arbeider i næringer som er preget av store konsern. Integrasjonen mellom selskapene i konsernene er varierende, men YS har de senere år sett en tendens i en stadig tettere integrasjon mellom selskapene og hvor arbeidsgiverpolitikken for eksempel i form av tariffavtaler, stillingsbeskrivelser, lønssystemer etc. blir stadig mer sentralisert. YS ser det derfor som viktig og svært klargjørende dersom det lovfestes en fortrinnsrett til ny ansettelse i konsernet ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning.

YS støtter videre forslaget fra medlemmene *Bjergene, Haaland og Sundnes* om en bestemmelse som gir deltidsansatte fortrinnsrett til å øke sin stillingsandel i virksomheten. Som påpekt av utvalget er det imidlertid viktig at fortrinnsrett for de som mister jobben på grunn av virksomhetens forhold gis prioritet foran deltidsansatte som eventuelt ønsker å øke stillingsbrøken.

### **7.8 Oppsigelse på grunn av alder og sykdom**

YS konstaterer at utvalget ikke har vurdert spørsmålet om særskilte aldersgrenser for fratreden for eksempel i tariffavtaler, er i strid med EU's rammedirektiv mot diskriminering. Spesielt gjelder dette bestemmelsen i aml. § 60 nr. 3 hvor det opereres med en aldersgrense på 70 år. Det fremholdes i innstillingen at departementet vil komme nærmere tilbake til dette i forbindelse med oppfølgingen av Arbeidslivslovutvalgets innstilling, og i lys av Pensjonskommisjonens utredning samt departementets varslede utredning om EU's rammedirektiv mot diskriminering.

---

<sup>9</sup> NOU 2004:5 s. 339 flg.

YS støtter utvalgets forslag om å utvide det særskilte vernet mot oppsigelse på grunn av sykdom til en verneperiode på ett år. Dette vernet er svært viktig uavhengig av hvor lenge en har vært tilsatt i virksomheten. Det må antas at forslaget kan bidra til et mer inkluderende arbeidsliv.

### **7.9 Permittering**

YS stiller seg undrende til hvorfor utvalget ikke har drøftet behovet for å innføre lovregler om adgangen til permittering<sup>10</sup>. Som utvalget selv påpeker er forutgående permitteringer i en nedbemanningssituasjon ikke uvanlig. Permittering som virkemiddel benyttes i stor grad i arbeidslivet, og rettslig er det lite konsekvent og forutsigbart at adgangen til permittering og saksbehandlingen i den forbindelse, skal være overlatt til ulovfestet rett og tariffavtalene, mens arbeidsgivers lønnsplikt ved permittering er lovfestet.

Av hensyn til konsekvens og tilgjengelighet for brukerne mener YS at adgangen til permittering må lovfestes ved en eventuell ny arbeidslivslov.

## **8. ARBEIDSTAKERNES RETTIGHETER VED OVERDRAGELSE AV VIRKSOMHET**

### **8.1 Innledning**

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kap. XII A er svært aktuell innenfor YS' tilsluttede forbund. Hyppige strukturendringer i flere bransjer/næringer gjør at vi stadig møter spørsmål knyttet til reglene og anvendelsen av disse.

Formålet bak reglene om virksomhetsoverdragelse er å sikre at arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår opprettholdes når en virksomhet overdras. Dette fordrer regler som gir arbeidstakeren den nødvendige sikkerhet mot, og forutsigbarhet for at den enkeltes rettigheter som følger av arbeidsforholdet til overdrager beholdes også etter overføringen til ny arbeidsgiver.

### **8.2 Reglens virkeområde (§ 16-1(1))**

#### **8.2.1 Innehaver**

Utvalget foreslår å endre uttrykket "innehaver" i kap. XII A til uttrykket "arbeidsgiver".

#### **8.2.2 Kommentar**

YS ser det som en forbedring at man her foretar en språklig tilpasning. Innehaverbegrepet betyr i praksis arbeidsgiver, og innehaverbegrepet kan derfor virke forvirrende, og medvirker til en sammenblanding av hva som er en virksomhetsoverdragelse og hva som ikke er det, jfr. for eksempel rene eierskifter

---

<sup>10</sup> NOU 2004:5 s. 290



ved aksjesalg/erwerb. Ved å benytte "arbeidsgiver" fremgår det klarere at det ved virksomhetsoverdragelse er tale om et arbeidsgiverskifte.

### 8.2.3 Kontraktsmessig overdragelse

Utvalget foreslår å endre bruken i § 73 A av både uttrykket "overføring" og "overdragelse" som i dag. Ordlyden antas å bli forbedret dersom bestemmelsen kun anvender begrepet "overdragelse".

### 8.2.4 Kommentar

Det anses som en fordel at bestemmelsen blir mer språklig konsekvent.

### 8.2.5 Overdragelse av virksomhet

Et hovedvilkår for at reglene om virksomhetsoverdragelse skal få anvendelse er at det foreligger overdragelse av "virksomhet eller del av virksomhet.

Utvalget konkluderer med at de grunnleggende krav til identitet og enhet bør lovfestes i § 73 A. Bestemmelsen vil lyde; "*Med overdragelse anses overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.*"

Kravene til identitet og selvstendig enhet kan i dag ikke leses ut av loven, men fremgår av direktivet, og er utpenslet i rettspraksis fra EF-domstolen og EFTA-domstolen. For øvrig er utvalget kommet til at den videre rettsutvikling bør skje ved rettspraksis og foreslår ingen lovendringer som utvider reglenes anvendelse på dette området.

### 8.2.5 Kommentar

Selv om det materielle innholdet i bestemmelsen fortsatt vil være vanskelig tilgjengelig for folk flest, er det etter YS oppfatning positivt at bestemmelsen presiserer kravet til "identitet" som må oppfattes som et av de overordnede vilkår i vurderingen av om det foreligger en virksomhetsoverdragelse. YS mener at det er negativt at det ikke foretas ytterligere presiseringer som vil kunne klargjøre det nærmere innholdet i selve identitetsvurderingen.

YS mener videre at tiden er moden for en utvidelse av anvendelsesområdet slik at alle anbudssituasjoner likestilles med virksomhetsoverdragelse. I store deler av norsk arbeidsliv er bruken av anbud stadig økende. Særlig gjelder dette i transport- og helsesektoren. YS ser med bekymring på den usikkerhet som råder blant de ansatte som må skifte arbeidsgiver hver gang eksempelvis en bussrute, renovasjonskjøring, ambulanssevirkomhet eller en helseinstitusjon blir lagt ut på anbud.

Konkurransetutting medfører at de ansatte får et svært kortsiktig perspektiv i forhold til sin arbeidssituasjon. Bedriftsansienitet videreføres ikke, og følelsen av tilhørighet og lojalitet til virksomheten endres radikalt. I anbudssituasjoner er det dessuten nesten uten unntak slik at pris er avgjørende ved tildeling. I praksis har det i flere konkrete tilfeller resultert i at videreføring av pensjon forkastes. De nevnte faktorer bidrar ikke positivt i forhold til arbeidsmiljøet, og en vanlig kommentar fra medlemmer som rammes av anbud er at de føler seg midlertidig ansatt for en femårs periode.

I Høyesteretts dom i Rt. 2001 s. 248 (Olderdalen ambulanse) fremgår det klart av premissene at *"den overtakende virksomhet ved egne beslutninger kan få en avgjørende innflytelse når spørsmålet om stillingsvern ved virksomhetsoverdragelse skal avgjøres (...) for øvrig vil den overtakende bedrift allerede på forhånd ha en slik innflytelse, blant annet ved det valg som gjøres med hensyn til overtakelse av aktiva"* YS har i praksis sett en klar tendens i retning av at virksomheter faktisk bruker sin mulighet til å "tilpasse" situasjonen slik at man ikke rammes av reglene om virksomhetsoverdragelse.

Tanken om å likestille anbudssituasjoner med virksomhetsoverdragelse er dessuten ikke ny. I forbindelse med høringsrunden ved utarbeidelse av Yrkestransportlova (LOV 2002-06-21 nr 45) ble det fra Samferdselsdepartementets side tatt til ordet for en styrking av arbeidstakervernet ved bruk av anbud. Forslaget gikk i korte trekk ut på at arbeidstakervernet innholdsmessig burde svare til reglene om virksomhetsoverdragelse. Det ble foreslått at dette skulle fremgå som en forpliktelse i vilkårene ved utlysning av det enkelte anbud. En slik løsning ville betydd at den nåværende forskrift om fortrinnsrett til ansettelse og kravet om at lønns- og arbeidsvilkår minst skal svare til en landsomfattende tariffavtale på området, ville blitt erstattet med reglene om virksomhetsoverdragelse. Reglene om virksomhetsoverdragelse ville i så tilfelle i praksis fått anvendelse i alle anbudstilfeller.

YS mener at en endring av regelverket vil innebære en klar fordel også for arbeidsgiver. I dagens marked sliter eksempelvis transportselskapene med rekrutteringen av sjåførere, særlig i de store byene. Sjåførene vil helt klart oppfatte en lovendring som positiv og det vil i sin tur gjøre dette yrket mer attraktivt.

YS mener på denne bakgrunn at reglene om virksomhetsoverdragelse må utvides til å omfatte anbudssituasjoner generelt.

### **8.3 Tariffavtalens stilling (§ 16-2 nr. 2)**

#### **8.3.1 Innledning**

Utvalgets flertall er etter en totalvurdering kommet til at dagens rettstilstand bør opprettholdes, det vil si at tariffavtalen ikke automatisk følger med over ved en virksomhetsoverdragelse. Individuelle rettigheter etter tariffavtalen er fortsatt i behold inntil tariffavtalen utløper eller det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerne. Flertallet har lagt vekt på at dagens ordning ikke synes å ha medført nevneverdige problemer.

Mindretallet forslår en hovedregel om at den nye arbeidsgiveren blir bundet av tariffavtalen, som var gjeldende for den opprinnelige arbeidsgiver ved overføringstidspunktet.

#### **8.3.2 Kommentar**

Tariffavtalen er en gjensidig forpliktende avtale. I et gjensidig forpliktende og løpende avtaleforhold er det lite tilfredsstillende om den ene part (arbeidsgiversiden) ensidig kan treffe beslutninger som medfører at avtaleforholdet bringes til opphør.

Avtaleparten må kunne påregne at tariffavtalens bestemmelser gjelder i hele tariffperioden. Hensynet til sikkerhet og forutberegnelighet tilsier derfor at avtalevilkårene ikke bør kunne endres ved at arbeidsgiver ensidig beslutter å overføre virksomheten til en ny arbeidsgiver.

Trolig vil en slik forutberegnelighet også være hensiktsmessig for både ny og gammel arbeidsgiver. I forhold til beregning av de økonomiske elementene i en avtale om overdragelsesbeløpet vil det lette beregningene og forhandlingene om overtakelsesummen.

Dersom tariffavtalen ikke videreføres vil arbeidstakerne heller ikke være bundet av fredsplikten. Ut i fra samfunnsmessige hensyn vil det være uheldig at arbeidskamp finner sted i en løpende tariffperiode. De skadevirkninger som samfunnet kan påføres ved slik arbeidskamp, taler også for at også den nye arbeidsgiveren skal være bundet av tariffavtalen.

Tariffavtaler inngås normalt for to år av gangen og blir som regel videreført med endringer for to nye år ved hver tariffrevisjon. Det er ved tariffrevisjonene svært vanskelig for begge parter å få gjennomført store endringer i avtalene. Unntak gjelder i de tilfeller der virksomheter overdras til ny arbeidsgiver, fusjonerer/fisjonerer eller når arbeidsgiver skifter arbeidsgiverforening. I slike tilfeller kan arbeidsgiver ensidig sørge for at tariffavtaler bortfaller eller erstatte en gjeldende avtale med en vesentlig annerledes avtale.

YS mener at det i de fleste tilfeller av virksomhetsoverdragelse vil være helt uproblematisk å videreføre tariffavtalen. Slik situasjonen er i dag blir vanligvis tariffavtalen gjenopprettet etter virksomhetsoverdragelsen fordi arbeidstakerne har tilstrekkelig styrke (i form av antall medlemmer) til å kreve avtalen gjenopprettet. De største problemene er i uorganiserte virksomheter der man etter dagens regler må ty til arbeidskamp for å få gjenopprettet tariffavtale. En bestemmelse om at tariffavtalen i sin helhet videreføres til den nye virksomheten vil gjøre det vanskelig for uorganiserte virksomheter å "kvitte seg med" tariffavtaler ved hjelp av virksomhetsoverdragelse. Det vil også hindre en del streiker, men ellers ikke medføre vesentlige endringer.

Et særtilfelle er fusjoner, som muligens må behandles noe annerledes. Fusjon mellom en tariffbundet og en ikke-tariffbundet virksomhet vil, dersom avtalen videreføres, medføre at hele den nye virksomheten er tariffbundet. YS antar at dette ikke vil være problematisk.

Fusjon mellom to tariffbundne virksomheter vil imidlertid medføre avtalekollisjon dersom de ikke er bundet av samme/likelydende avtale. Dette kan tenkes problematisk i tiden frem til tariffavtalene løper ut og dernest erstattes av en ny. Ofte er det imidlertid slik at det er på det rene hvilken avtale som på sikt vil gjelde (avgjøres av arbeidsgivers organisasjonstilhørighet). I praksis er derfor dette sjelden problematisk fordi partene som regel blir enige om hvilken avtale som skal gjelde. YS mener derfor at den beste løsningen i de tilfeller det oppstår avtalekollisjon, og hvor man heller ikke blir enige om hvilken avtaler som skal gjelde i virksomheten,

viderefører de individuelle rettighetene i tariffavtalen inntil ny avtale opprettes, slik regelen er i dag.

### 8.3.3 Konklusjon

YS kjenner seg ikke igjen i den beskrivelsen lovutvalgets flertall gir, om at det ikke synes å ha medført nevneverdige problemer at tariffavtalen som sådan ikke følger med over. Tvert imot oppleves det som svært problematisk at arbeidsgiver ved å beslutte overføring av virksomhet, kan oppheve en inngått avtale med rettigheter gjerne opparbeidet over lang tid, for så å måtte starte helt på nytt. Dersom de ansatte i utgangspunktet får sin tariffavtale med over i ny virksomhet, vil partene ha en oppfordring til å møtes til forhandlinger om justeringer, der det er et behov for å nærme seg eventuelle konkurrerende tariffavtaler innenfor samme område. Tilbakemeldinger viser at de ansatte er opptatt av like vilkår og betingelser for alle ansatte, og det er forståelse for at arbeidsgiver over tid ikke kan operere med ulike sett av ansettelsesbetingelser. Det er imidlertid stor forskjell på å ha med seg en avtale som et forhandlingsutgangspunkt, og det å stå på bar bakke, etter at en i utgangspunktet gjeldende avtale er opphevet.

### 8.3.4 Individuelle rettigheter som følger av tariffavtale

De individuelle rettighetene etter tariffavtalen følger med over til den nye arbeidsgiveren. Disse individuelle rettighetene gjelder imidlertid kun for tariffavtalens gjenstående avtaleperiode.

De individuelle rettighetene etter tariffavtalen løper i henhold til § 73 B nr. 2 "inntil tariffavtalen utløper eller avløses av en annen tariffavtale."

Når tariffavtalen utløper vil som regel være løst i avtalen selv, og ellers gjennom arbeidstvistloven.

Hva som ligger i "avløses av en annen tariffavtale" har vært usikkert. Direktivets ordlyd er at "en annen avtale trer i kraft eller kommer til anvendelse."

Dersom ervervende arbeidsgiver har løpende tariffavtale fra før med andre arbeidstakere, kan det stilles spørsmål ved om de overførte arbeidstakerne allerede fra dag en er bundet av denne tariffavtalen, eller om det kreves noe aktivt i forhold til at disse ansatte skal bli bundet av en tariffavtale med den nye arbeidsgiveren.

Lovutvalget foreslår en presisering av at tariffavtalens individuelle rettigheter binder den nye arbeidsgiveren inntil denne tariffavtalen utløper eller det inngås en tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerne.

### 8.3.5 Kommentar

YS' tilsluttede forbund har ikke tolket det slik at en tariffavtale i virksomheten automatisk avløser tariffavtalen til en gruppe arbeidstakere som blir tatt inn i virksomheten. Det er vårt inntrykk at dette heller ikke er en alminnelig oppfatning.

Dersom avtalen utløper og det ikke er kommet ny avtale på plass, vil det kunne være tvil om hvilke vilkår som gjelder.

En mulighet er at arbeidsgiver opprettholder flere regelsett for sine ansatte. Erfaringsmessig er arbeidsgiver lite interessert i å ha flere ulike ordninger i virksomheten. I praksis ser vi at de ansatte gjerne blir tilbudt kompensasjon for å gå over på de samme vilkår som øvrige ansatte. Tidlig i prosessen og før de ansatte blir overført, skjer i praksis en samordning av arbeidsbetingelsene for å harmonisere mellom arbeidstakergruppene. Dersom de overførte ansatte har hatt bedre vilkår på enkelte områder avveies de totale vilkår mot hverandre, eventuelt supplert med en kompensasjon for det de overførte mister.

#### 8.3.6 Konklusjon

YS er enige i behovet for en klargjøring av arbeidsmiljølovens § 73 B nr. 2 "avløses av en annen tariffavtale", på grunn av de tolkningsproblemer denne formuleringen volder.

YS' syn er at det bør kreves noe aktivt i forhold til at den enkelte skal omfattes av den nye arbeidsgivers løpende tariffavtaler. Virksomhetens tariffavtale bør ikke automatisk få anvendelse på disse arbeidstakerne. De arbeidstakerne som overføres må ha et reelt valg ved bestemmelsen av hvilken tariffavtale som skal gjelde for dem etter en overgang.

Vi er tilfreds med lovutvalgets forslag som innebærer at det kreves en form for aktivitet fra partenes side for at den nye arbeidsgivers tariffavtale skal komme til anvendelse eller tre i kraft for de overførte arbeidstakerne, og dermed avløser de overførte individuelle lønns- og arbeidsvilkår fra tidligere tariffavtale.

### **8.4 Pensjonsrettigheter (§ 16-2 nr. 3)**

#### 8.4.1 Innledning

Hovedregelen om videreføring av rettighetene ved virksomhetsoverdragelse får i dag ikke anvendelse på arbeidstakerens rett i henhold til pensjonsordninger, til ytelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ytelser til etterlatte. Unntaket omfatter kollektive tjenstepensjonsforsikringer, inkludert de som kommer inn under foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Det samme antas å måtte gjelde kollektive pensjonsordninger som arbeidsgiver selv har opprettet eller og driver i form av egne pensjonskasser og som gjelder for de ansatte i virksomheten (omfattes også av nevnte lover). Etter norsk rett gjelder unntaket både forpliktelsen til å opprettholde en pensjonsordning og til å utbetale pensjonsytelsene.

Lovutvalget foreslår å oppheve unntaket for pensjonsrettigheter. På grunn av de problemer overføring av pensjonsordninger kan skape i de tilfeller der den nye arbeidsgiver allerede har andre pensjonsordninger, foreslår flertallet at det bør være adgang for den nye arbeidsgiveren til å tilpasse ordningen for de overførte arbeidstakerne til den ordning som gjelder de øvrige ansatte. Mindretallet foreslår at unntaket for pensjon oppheves, og at overføring ikke i seg selv gir rett til å forringe eller oppheve etablert pensjonsordning.

#### 8.4.2 Kommentar

Der hvor YS' tilsluttede forbund og deres medlemmer er berørt av virksomhetsoverdragelser, har spørsmålene rundt pensjons- og forsikringsordninger vært mange. For arbeidstakerne er dette svært viktige rettigheter.

Utredningen problematiserer omkring hvorvidt pensjonsavtalen er en virkelig rettighet for arbeidstakerne. Stort sett ser det ut til at arbeidstakerne i ulike bransjer/næringer ikke har hjemlet ordningen i selve arbeidsavtalen eller annen avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I praksis er den gjeldende pensjonsordningen fastsatt av arbeidsgiver, og ikke ved en gjensidig forpliktende avtale mellom arbeidsgiveren og den ansatte. For mange arbeidstakere kommer det som en overraskelse at slike ordninger som er administrativt etablert ensidig kan endres og oppheves av arbeidsgiver.

Denne typen etablerte pensjonsordninger er tradisjonelt blitt sett på som en rettighet av de ansatte. Det hører dessuten med til de lokale lønnsforhandlinger at det regulært benyttes som argument at man har en god pensjonsordning. Slik sett vil ordningen også etter hvert kunne anses å ha utviklet seg til å bli en juridisk rettighet for de ansatte.

YS har vanskelig for å se noen god begrunnelse for at det gjøres unntak for de ansattes rettigheter i tilknytning til pensjon og forsikringsordninger. Dette er for arbeidstakerne en vesentlig del av deres arbeids- og lønnsvilkår. Ved ansettelse blir slike ordninger reklamert med som goder, og medfører at en kanskje må tåle en lavere ordinær avlønning. Det er de totale arbeidsvilkårene som teller for den ansatte. Ved å ta bort retten til videreføring av disse rettighetene forrykkes balansen i lønnsvilkårene.

#### **-Aksjelovens regler om fusjon**

Pensjonsunntaket er antatt å ikke gjelde ved fusjon etter aksjelovens regler i aksjelovens kap. 13. Dette er en nyansse som svært mange arbeidstakere og arbeidsgivere etter vår erfaring ikke har vært klar over. Det har i selskapsrettslig teori vært lagt til grunn at aksjelovens kontinuitetsprinsipp i fusjonstilfellene går foran reglene om virksomhetsoverdragelse, og dermed at pensjonsforpliktelsene videreføres ved en fusjon.

Dette er en tilfredsstillende ordning sett fra arbeidstakersiden, og det kan stilles spørsmål ved hvorfor arbeidstakernes rettigheter til pensjon skal være dårligere beskyttet der virksomhetsoverdragelsen ikke skjer som en fusjon etter aksjelovene.

#### **-Førtidspensjon**

Det har vært knyttet mye uklarhet og tolkningsproblemer til omfanget av pensjonsunntaket. Når det gjelder hvorvidt førtidspensjonsordninger omfattes av unntaket i direktivet, konkludert EF-domstolen i Beckmann-saken med at denne typen pensjonsytelser ikke var omfattet av pensjonsunntaket i direktivet. Selv om ordningene i disse sakene ikke kan overføres direkte til norske forhold, antas det tilfeller der ansettelsesavtalen inneholder en klausul om at førtidspensjon utløses ved

opnådd alder ikke omfattes av pensjonsunntaket. Dette er i tråd med den tolkning vi har lagt til grunn.

#### -Tekniske hindringer

Overføring av pensjonsrettigheter ved virksomhetsoverdragelse har vært forbundet med tekniske og praktiske problemer, jfr. Høyesteretts uttalelse om dette i Stavanger Catering-saken. Endringene som er foretatt gjennom de nye pensjonslovene har medført at de tekniske og praktiske barrierene i stor utstrekning er ryddet av veien. Det er nå tilrettelagt for at en etablert pensjonsordning kan videreføres ved overføring av virksomhet.

#### 8.4.3 Konklusjon

YS slutter seg til forslaget om pensjonsrettighetene foreslås å følge hovedregelen og overføres til den nye arbeidsgiveren. Imidlertid vil en regel om at ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne, kunne innebære en forringelse av rettighetene. Når dette er et mulig resultat, kan YS ikke gi sin tilsutning til den delen forslaget. Regelen om at dersom en pensjonsordning ikke *kan* overføres, så skal den nye arbeidsgiveren sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening av annen kollektiv pensjonsordning, anser vi som tilfredsstillende.

### **8.5 Reservasjons- og valgrett (§ 16-3 reservasjonsrett)**

#### 8.5.1 Innledning

Reglene om virksomhetsoverdragelse løser ikke spørsmålet om arbeidstakerne kan motsette seg å bli med over til den nye arbeidsgiveren (reservasjonsrett), og om de i så fall kan velge å fastholde arbeidsavtalen med den tidligere arbeidsgiveren (valgrett). Det er lagt til grunn at arbeidstaker etter gjeldende rett har en reservasjonsrett. Utvalget mener at denne retten bør lovfestes. Av hensyn til den nye arbeidsgiveren er det foreslått en frist på minimum 14 dager for å gjøre reservasjonsretten gjeldende.

Når det gjelder fristens utgangspunkt ved benyttelse av reservasjonsretten, fremgår dette klart av § 16-3 (2) jfr. henvisningen til § 16-6 (informasjon til arbeidstakerne).

Arbeidstaker har i utgangspunktet ikke valgrett etter gjeldende rett. En valgrett kan imidlertid bli utløst hvis virksomhetsoverdragelsen fører til ikke uvesentlige endringer i arbeidstakerens situasjon. Utvalgets flertall er kommet til at det ikke ønsker å lovfeste en generell valgrett. Flertallet ønsker heller ikke å videreføre valgretten i særskilte tilfelle, slik det fremgår av rettspraksis. Flertallet ser forslaget i sammenheng med forslaget om opphevelse av pensjonsunntaket, samt til et forslag om å innføre fortrinnsrett hos tidligere arbeidsgiver ved utøvelse av reservasjonsrett, og at disse bestemmelsene i stor grad vil redusere behovet for en valgrett.

#### 8.5.2 Kommentar

Det har i lang tid vært stor usikkerhet knyttet til adgangen til å reservere seg, det vil si nekte og være med over til ny arbeidsgiver. Videre har det vært åpent om man

fortsatt kunne forholde seg til opprinnelig arbeidsgiver, dersom man ikke ønsket å være med over.

Spørsmålene er særdeles praktiske og våre forbund har hatt mange henvendelser fra sine medlemmer som ikke ønsker å skifte arbeidsgiver, og som spør hva konsekvensene av å nekte å bli med over til ny arbeidsgiver er. Det er i de sammenhenger hvor en del av virksomheten overføres spørsmålet får stor betydning for den enkelte arbeidstaker.

Disse to spørsmålene har de fleste steder blitt behandlet hver for seg. En reservasjonsrett har allikevel antakelig liten selvstendig betydning, foruten det at man kan heve arbeidsforholdet og slik sett ikke være forpliktet til å arbeide i oppsigelsestiden. Valgretten forutsetter på sin side en reservasjonsrett.

Valgretten er blant annet drøftet i Rt. 1999 s. 997 (Nemko AS). Høyesterett avgjorde at den ansatte i denne saken hadde en valgrett. Høyesterett fant det imidlertid ikke nødvendig for vurderingen å avgjøre om det faktisk var en virksomhetsoverdragelse etter loven. Valgretten ble forankret i de alminnelige ulovfestede arbeidsrettslige regler om at arbeidstaker i enkelte tilfelle har en valgrett. Det ble ikke oppstilt en generell valgrett.

I saken ISS/Vest Ro som ble avsagt samme dag var det klart at det var en virksomhetsoverdragelse. Det ble lagt til grunn også i denne saken at den ansatte hadde valgrett. Arbeidstaker fikk medhold i at hun kunne fastholde arbeidsforholdet til tidligere arbeidsgiver. Hun var imidlertid sagt opp og fikk ikke medhold i at oppsigelsen var usaklig. Dersom hun skulle ha fortsatt i virksomheten, ville dette skjedd til fortregning for en annen og hun (men ikke den andre) hadde fått tilbud om å følge med over til ny arbeidsgiver.

Om man risikerer en oppsigelse ved å velge å forholde seg til gammel arbeidsgiver, vil en valgrett for den ansatte ikke være særlig interessant. På tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen vil det ofte være uklart om det finnes annet passende arbeid i virksomheten dersom den ansatte ikke ønsker å følge med over.

YS' erfaring er at man ved informasjon og drøftelser etter § 73 E i liten grad berører dette, til tross for at det er ansatte som ønsker å reservere seg. Det er fra arbeidsgivers side som regel forutsatt at alle ansatte som hører til den delen som overdras, skal medfølge. Dersom det å reservere seg i det hele tatt blir tema, har vi erfaring for at arbeidsgiver ikke vil ha annet passende arbeid å tilby den ansatte.

I den grad det skulle bli en tvist om sakligheten av en eventuell oppsigelse i en slik situasjon, vil det være svært vanskelig å forutse sin rettsstilling.

Av hensyn til å trygge arbeidsforholdet, ser YS klart behov for en valgrett.

I forbindelse med anbud og tidsbegrensede forretningsmessige avtaler, har YS' tilsluttede forbund opplevd at de ansattes situasjon er blitt svært usikker. Der grunnlaget for den nye arbeidsgivers drift er få og med tidsbegrensede kontrakter,



har vi sett at det kan være lite igjen av arbeidstakernes ansettelsestrygghet. Dersom den nye virksomheten etter en tid legger ned driften som følge av arbeidsmangel, vil arbeidstakerne ikke kunne gjøre noen krav gjeldende, og verdifulle rettigheter er tapt. I sin ytterste konsekvens rokker dette ved grunnleggende forestillinger om stillingsvernet.

I dagens arbeidsliv med hyppige strukturendringer vil ansettelsestryggheten under slike forhold lett kunne bli en illusjon.

### 8.5.3 Konklusjon

Lovfesting av en reservasjonsrett vil slik YS ser det være en kodifikasjon av gjeldende rett. Vi mener at det vil være fornuftig med en lovfesting av retten. Dog hadde det vært ønskelig med en forlengelse av fristen for å utøve en reservasjonsrett. Forhold som må kartlegges både for virksomheten og den enkelte, tar erfaringsmessig noe tid, og 14 dager virker knapt i denne sammenheng.

Fristens utgangspunkt ved benyttelse av reservasjonsretten, fremgår etter vårt syn klart av § 16-3 (2) jfr. henvisningen til § 16-6.

Når det gjelder valgretten er vi på bakgrunn av erfaring og de uheldige konsekvenser vi har registrert, kommet til at det bør gjelde en generell valgrett. Som et minimum bør gjelde en valgrett i særskilte tilfeller i overensstemmelse med rettspraksis.

### 8.5.4 Opphørsregelen (§16-3 (1))

Spørsmålet om reservasjonsrett antas å kunne ha selvstendig betydning der hvor hele virksomheten overføres og arbeidstaker således ikke har noe arbeid å bli igjen i. Utvalgets flertall foreslår en opphørsregulering som går ut på at arbeidsforholdet opphører senest ved tidspunktet for overdragelsen. Dersom arbeidstakers oppsigelsestid utløper på et senere tidspunkt, opphører arbeidsforholdet ved utløpet av oppsigelsestiden.

### 8.5.5 Kommentar

Arbeidstakerne kan velge å bli med over til ny arbeidsgiver og har dermed krav på oppsigelsestid hos denne. Dog er det ikke alle som vil ha dette som en reell mulighet eller føler seg i stand til dette.

YS ser det som uheldig de uklarheter som vil oppstå rundt hvorvidt reservasjonsretten innebærer rett og plikt til å arbeide hos av givende arbeidsgiver i "oppsigelsestiden", eller om dette kun blir et økonomisk spørsmål. Vi frykter at reelle og faktiske muligheter for arbeid hos overdrageren i en slik periode ikke vil bli benyttet.

### 8.5.6 Fortrinnsrett hos tidligere arbeidsgiver (§ 16-3 (3))

Utvalgets flertall foreslår å lovfeste en fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver for arbeidstakere som utøver reservasjonsrett, og som har vært ansatt i virksomheten i til sammen tolv måneder i de siste to år før overdragelsen. Fortrinnsretten skal gjelde i ett år fra tidspunktet for overdragelsen. Fortrinnsretten er foreslått "subsidiær" til den alminnelige fortrinnsrettsbestemmelsen i § 67.

### 8.5.7 Kommentar

I utgangspunktet ser YS positivt på lovfesting av en fortrinnsrett. Imidlertid er vår erfaring med den alminnelige fortrinnsretten etter § 67, at denne har liten betydning i praksis. Vi har vanskelig for å se at en fortrinnsrett på området for virksomhetsoverdragelse ved benyttelse av reservasjonsretten, vil være særlig effektiv. YS viser derfor til forslaget om å innføre en generell valgrett, som vi mener vil ha atskillig mer for seg.

Når det gjelder tidspunktet for fristberegningen for å gjøre gjeldende fortrinnsretten, fastsetter § 16-3 (3) dette til å være ett år "fra overdragelsestidspunktet".

YS mener bestemmelsens fristutgangspunkt klarere bør knyttes om mot informasjonsbestemmelsen i § 16-6. Det samme bør gjelde en eventuell valgrett. Når "fra overdragelsestidspunktet" regnes ut i fra, vil nok ikke være opplagt for den alminnelige bruker av loven.

## **8.6 Informasjon og drøftinger (§§ 16-5, 16-6)**

### 8.6.1 Innledning

Utvalget har vurdert endringer i informasjons- og drøftingsreglene, med tanke på tilpasninger til forslaget om å lovfeste reservasjonsrett og fortrinnsrett. Det fremgår av forslaget til den nye bestemmelsen om reservasjonsrett og fortrinnsrett, at utgangspunktet for beregning av fristene er ment lagt inn i bestemmelsen om informasjon og drøfting.

Utvalget foreslår en deling av dagens § 73 E til to bestemmelser; en som regulerer rettighetene til de ansattes representanter, og en som regulerer rettighetene til de berørte arbeidstakerne.

Utvalget foreslår at kravet om informasjon skal gis så tidlig som mulig tas inn i begge bestemmelsene om informasjon og drøfting ved virksomhetsoverdragelser.

### 8.6.2 Kommentar

YS' inntrykk er at en oppsplitting av bestemmelsene vil tydeliggjøre informasjons- og drøftingspliktene på en hensiktsmessig og ryddig måte. Uttrykket "så tidlig som mulig" er en standard, og det må anses som gjeldende rett at dette er så tidlig at arbeidstakerne har mulighet til å influere på arbeidsgivers beslutning om overdragelse.

For øvrig ser vi at "så tidlig som mulig" vil kunne være ulike tidspunkter avhengig av om det er tale om informasjon til tillitsvalgte eller ansatte. Dette ser vi som et tilleggsargument for å dele bestemmelsen i to, med klar informasjonsplikt overfor begge grupper.

De ansatte vil etter forslaget til den nye bestemmelsen ikke ha krav på direkte informasjon gjennom avholdelse av et informasjonsmøte. Det er overlatt til arbeidsgiver å vurdere behovet for et møte. Slik YS ser det er det viktigste at god og tilstrekkelig informasjon blir gitt, selv om det hadde vært ønskelig med direkte

informasjon, særlig med tanke på spørsmål fra ansatte. Vi antar allikevel at arbeidsgiver som oftest vil vurdere det som hensiktsmessig med et møte, og at formen på informasjonen uansett vil være et naturlig drøftingstema mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

## **9. KONTROLL OG OVERVÅKNING I ARBEIDSLIVET**

### **9.1 Innledning**

Grensen mellom lovfestede og ulovfestede regler i arbeidslivet og personvernlovgivningen er uklar. Dette har gjort seg spesielt gjeldende i en digitalisert og teknologisk moderne jobbverden, der humankapital og teknologi veves tettere sammen.

Fremveksten av nye muligheter for kontroll- og målemekanismer setter store krav til både brukerne av de nye teknologiske verktøyene, men også til den ansatte som kontrolleres, måles og overvåkes.

Ved den nye personopplysningslovens av 2001 (pol) ble fokuset økt mot individets rett til å verne egne personopplysninger og personvern mot integritetskrenkninger. Så langt innebar dette en kodifisering av de personvernprinsipper som var nedfelt i EU-området gjennom direktivet om personvern i 1995. Men, spørsmålet om anvendelsen av personvernprinsipper og loven i arbeidslivet ble ikke viet stor oppmerksomhet verken i forarbeidene til pol eller i selve lovteksten. Dette var en svakhet. I lys av dette synes forslagene til nye regler om kontroll i arbeidslivet positive.

### **9.2 Generelle merknader**

Forslagene regulerer to forhold, nemlig rekkevidden av virksomhetenes mulighet for å iverksette kontrolltiltak, og bruk og behandling av innhentede personopplysninger. Forslaget omtaler ikke overvåking av ansatte spesielt – dette er en svakhet ved forslagene.

Videre drøfter innstillingen forholdet mellom det individuelle samtykket og det kollektive samtykket avgitt av fagforening, men konkluderer ikke med regler om hvilke typer samtykker som er anvendelig i arbeidslivet og heller ikke eventuell rekkevidde av samtykke inngått av fagforening. Tillitsvalgtes rettigheter og kompetanse i disse spørsmål er heller ikke utførlig behandlet, og det er heller ikke foreslått noen lovfesting av tillitsvalgtes eller fagforeningers rettigheter på dette området, se kommentarer til § 8-2. YS mener dette fremstår som en svakhet.

I innstillingen presiseres det at kontroll i arbeidslivet er et mangfoldig tema, med et vidt spekter av muligheter for både bruk og misbruk. Det er uklart hvordan grensene skal trekkes i dag mellom kontroll/overvåking av ansatte og andre mekanismer i forholdet mellom ansatt og ledere. Utvalget har valgt å ikke definere noen klare grenser, verken nedad eller oppad i forhold til hva som utgjør kontrolltiltak. I forhold til eventuell bruk av de nye reglene innebærer dette en usikkerhet for når loven skal

anvendes, og når for eksempel styringsretten kan begrunne kontrolltiltak/overvåking av ansatte.

Det virker fornuftig å foreta en grenseoppgang mellom arbeidslivets spilleregler og personvernlovgivningen. Det synes videre fornuftig å kodifisere i lov den rettspraksis og de rettsregler som finnes på området i grenselandet mellom arbeidsrett og personvernlovgivningen.

YS er enige i at de to rettsområdene må tolkes slik at de spesifikke trekk ved arbeidslivet må tillegges vesentlig vekt ved forståelsen av personopplysningsloven. Det er likevel viktig å presisere at det etter vårt skjønn ikke nødvendigvis er noen motstrid mellom arbeidsrettslige prinsipper på den ene siden og personvernlovgivning, og de ulovfestede personvernprinsipper som gjelder i norsk rett på den annen side.

### **9.3 Merknader til utvalgets lovforslag**

#### **a) Til § 8- 1**

I innstillingen foreslås det at det innarbeides en generalklausul angående kontrollvilkår i virksomheten. Slik innstillingen formulerer generalklausulen, virker den fornuftig formulert både ut fra anvendelsesområde og omfang. Det er etter vårt skjønn behov for en overordnet retningslinje på området kontroll (og overvåking) i arbeidslivet. På bakgrunn av vår erfaring med spørsmål i grenselandet mellom arbeidsliv og kontroll/overvåking, vil en generalklausul kunne få preventiv og oppdragende effekt ved siden av være et godt verktøy for løsning av tvister i denne typer saker.

Når det gjelder det materielle innholdet i generalklausulen er YS tilfreds med at kravet om både forholdsmessighet og saklighet er innarbeidet i § 8-1. Dette er sannsynligvis ikke annet enn man i dag må legge til grunn som arbeidsrettelige prinsipper eller etter pol, men styrken i forslaget er nettopp kodifiseringen av prinsippene og det faktum at de utvilsomt må gjelde også på arbeidsrettens område.

Forslaget inneholder likevel liten veiledning i forhold til hvilke kriterier eller tema som skal vurderes i interesseavveilingen mellom arbeidsgivers behov og personverninteressene til den ansatte. Praksis fra pol viser at dette er vanskelige avveininger, og at det derfor med fordel kunne være foreslått klarere tekst på dette området.

Generalklausulen inneholder en direkte henvisning til pol hva gjelder behandlingen av personopplysninger. Dette må også innebære at personopplysningsloven gjelder også i forhold til behandlingshjemmel, bruk, behandling og oppbevaring av persondata. Dette følger vel av normal lovfortolkning etter lex specialis prinsippet, men det er en styrke at henvisningen er klar på området. Svakheten er at forholdsmessighetsprinsippet i forslaget og i personopplysningsloven ikke er likelydende. Det er vanskelig å få øye på om vurderingen etter § 8-1 er en annen enn den personopplysningsloven legger opp til.

Imidlertid er det klart at der kontrolltiltaket ikke genererer personopplysninger, eller der det iverksettes uten at data om individet er kjent, har både klausulen og forholdsmessighetsprinsippet sin klare berettigelse. Slik sett fremtrer § 8-1 både som et supplement og en korrigerende til pol.

b) Til § 8-2

Paragrafen inneholder regler om drøfting og informasjon om kontrolltiltak med de berørte og deres tillitsvalgte, i vid forstand. Forslaget er logisk oppbygget, og hjemler en "early-warning" der kontroll skal igangsettes. På denne måten er grensen mot ulovlig overvåking / kontroll godt beskrevet. Det er en fornuftig regel at kontrolltiltak skal gjøres kjent i forkant og at kontrolltiltakets omfang skal drøftes med de tillitsvalgte, og senere evalueres.

Det ville også vært en fordel dersom utvalget hadde valgt å regulere sanksjonsmuligheter der man ikke gjennom drøftelser kommer til enighet om bruken av kontroll og overvåkingsverktøy med mer. I fremtiden må tillitsvalgte eller den ansatte henvises til en fortolkning av generalklausulen eller en avgjørelse fra domstolene dersom man vil bestride kontrolltiltaket. Forutsetningsvis mener utvalget at arbeidsgivers styringsrett kan hjemle nær sagt enhver kontrollform. Dette fremstår som en svakhet, også fordi rettpraksis må oppfattes slik at den ansatte må finne seg i ulovlige / urettmessige kontrolltiltak, inntil domstolene har truffet beslutning om annet. Slik YS ser det ville det derfor vært en prosessuell styrke, dersom rettmessigheten av kontrolltiltakene kunne vært reist for behandling i et samarbeidsorgan ved uenighet.

c) Til § 8-3

Bestemmelsen om kontroll med e-post og andre private elektroniske opplysninger. YS er grunnleggende positiv til at spørsmålet om elektronisk informasjon foreslås lovfestet. Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke har rett til innsyn i e-post som må betegnes som privat. Dette følger allerede av dagens rettsstilstand på personvernområdet, og fremstår som en kodifikasjon av gjeldende rett.

Styrken i forslaget er at all elektronisk informasjon som kan betegnes som privat, uavhengig av lagringssted og medium, nå skal unntas arbeidsgivers innsynsrett. Forslaget er fremtidsrettet idet også nye lagringsmedier kan defineres inn under bestemmelsen. I forhold til dagens teknologi antas at så lenge opplysningene er lagret elektronisk, er opplysningene beskyttet mot innsyn. Både digitale bilder, filer i et datasystem og logger i GSM-nettverket foreslås derfor beskyttet mot innsyn.

Det er også positivt at eventuelt innsyn skal baseres på samtykke. Det antas her at det legges samme mal til grunn for samtykkeerklæringen som etter personopplysningsloven. Dette vil i tilfelle si at samtykket må være frivillig og informert. Dette kunne med fordel vært presisert i utvalgets forslag til § 8-3, første ledd.

Unntaksbestemmelsene som foreslås er naturlige, og fører etter YS' skjønn ikke lenger enn en naturlig fortolkning av pol.

d) § 8-4

Paragrafen er en positiv bestemmelse om forbud mot innhenting av helseopplysninger ved ansettelse. YS støtter forslaget i sin form, men antar at nødvendighetskriteriet kunne vært relatert til annet enn arbeidsoppgavene i stillingen. Etter vårt skjønn burde nødvendighetskravet vært understreket og presisert tydeligere, slik at det ble klart at helseopplysningene er sensitive personopplysninger som må behandles med stor varsomhet av arbeidsgiver.

e) § 8-5

YS støtter dette slik det er foreslått av utvalget.

## 10. VARSLERE

### 10.1 Innledning

Med varslere menes arbeidstakere som informerer om kritikkverdige forhold ved arbeidsplassen. Fenomenet kalles også gjerne for "whistle blowing". Dagens regler om varslere er til dels ulovfestede. Spørsmålet om en ytring er lojal eller legitim avgjøres etter en konkret helhetsvurdering der en rekke momenter får betydning. Som eksempel på en lovfestet regel om varslingsplikt kan nevnes aml. § 16 nr. 1 tredje ledd.

Det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitetsplikt og troskapsplikt i ansettelsesforhold. Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse. Videre er ansatte omfattet av det samme ytringsfrihetsvernet som enhver annen borger. Inngrep i denne ytringsfriheten krever en særskilt begrunnelse. Arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver er en slik særskilt begrunnelse som setter begrensninger for hvor frie arbeidstakers ytringer kan være. I henhold til rettspraksis skal det mye til før ytringsfrihetens grenser er overskredet og at lojalitetsplikten dermed er brutt.

Spørsmålet om en ytring er illojal avgjøres etter en skjønnsmessig helhetsvurdering. Av relevante momenter i denne sammenheng kan nevnes; arbeidstakers stilling eller posisjon, motivet for offentliggjøringen, hvor alvorlige kritikkverdige forhold der er snakk om, om interne prosedyrer er forsøkt først, om uttalelsene er faktisk holdbare og måten utbedringsforsøket skjer på.

Arbeidstaker kan som følge av varsling risikere å bli utsatt for reaksjoner på arbeidsplassen, ved for eksempel diskriminering, trakassering eller oppsigelse. Aml. har visse bestemmelser som verner de ansatte mot slike reaksjoner, forutsatt at varslingen er lojal. Her kan aml. § 60 og aml. § 12 nr. 1 nevnes som eksempler.

Utvalget ønsker ikke å lovfeste grensene for arbeidstakers adgang til varsling, dvs. lojalitetspliktens grenser i forhold til ytringsfriheten. Dette er for det første begrunnet med at varsling kan dreie seg om svært mange og særdeles ulike tilfeller. For det andre representerer dagens rettstilstand en god og fornuftig avveining mellom de

ulike hensyn. En lovfestet bestemmelse på dette området kan skape en ikke ubetydelig fare for at rettsutviklingen låses.

Utvalget foreslår imidlertid at det lovfestes et generelt vern mot gjengjeldelser av lojal varsling. Vernet bør gjelde alle former for gjengjeldelser, dvs. trakassering, diskriminering, oppsigelse, avskjed mv. Videre bør bestemmelsen gjelde informasjon om alle slags kritikkverdige forhold i virksomheten, også de som ikke gjelder arbeidsmiljøforhold. En ny generell bestemmelse bør først og fremst gjelde intern varsling, rettsforfølgning og varsling til tilsynsmyndigheter, og andre offentlige organer. Arbeidstaker bør imidlertid også ha et visst vern ved varsling til offentligheten.

Utvalget foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd i ny § 2 – 4:

*”Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som på en lojal måte informerer om kritikkverdige forhold i virksomheten”.*

Utvalget presiserer at bestemmelsen i all hovedsak kun er en lovfesting av gjeldende rett. Med en lovfesting av en generell verneregulering som foreslått, vil det fremgå av loven at det gjelder en lojalitetsplikt i ansettelsesforhold. Arbeidstaker har et vern i forbindelse med varsling og at forutsetningen er at varslingen ikke bryter med lojalitetsplikten.

## **10.2 Generelle merknader**

YS støtter forslaget om ikke å lovfeste en generell bestemmelse om grensene for arbeidstakers adgang til varsling. De allerede eksisterende reglene på området (ulovfestede og lovfestede) fungerer godt, og det er derfor ikke noe behov for å lovfeste denne regelen. På grunn av det vide spekteret av typetilfeller, vil det også rent lovgivningsteknisk bli vanskelig å formulere en presis bestemmelse knyttet til dette temaet.

Forslaget om å lovfeste et generelt vern mot gjengjeldelser av lojal varsling har imidlertid mye for seg. Som påpekt av utvalget vil en slik bestemmelse ha flere positive sider, bl.a ved at forholdet mellom lojalitetsplikten og varslingsadgangen presiseres. Som nevnt har problemstillingen knyttet til varsling fått større aktualitet de senere år, og dette tilsier også at behovet for en uttrykkelig verneregulering på området er blitt større. En lovfesting av en verneregulering vil kunne bidra til en økt bevisstgjøring omkring dette temaet. Dette vil være i både arbeidstakers og arbeidsgivers interesse. Sanksjonene ved overtredelse av dette forbudet, vil bestemmes ut fra hvilken form for gjengjeldelse det er snakk om i det enkelte tilfellet.

## Harmonisering med tjenestemannslovens stillingsvernsregler

Utvalget peker på at det fra lovgiver skal gjelde felles regler for de fleste stillingskategorier og at arbeidsmiljøloven skal omfatte flest mulige arbeidsforhold i offentlig og privat sektor. Det har siden loven av 1977 skjedd gradvis tilnærming. Ansatte i staten er i dag omfattet av samtlige bestemmelser i arbeidsmiljøloven med unntak av stillingsvernsreglene i arbeidsmiljølovens kap. 12.v En harmonisering av disse reglene vil være et bidrag i prosessen med å redusere skillet mellom det private og det offentlige arbeidsmarkedet. På denne bakgrunn har utvalget vurdert hvilke stillingsvernsregler i tjenestemannsloven som bør videreføres i en ny lov. Endringer i embetsmannsordningen i Norge har ikke utvalget drøftet. Etter utvalgets mening bør dette spørsmålet undergis en særskilt rettslig og politisk drøftelse. YS forutsetter at hovedorganisasjonene tas med i dette arbeidet. Videre har utvalget ikke vurdert behovet for endringer i reglen om kunngjøring av stillinger, tilsetningsordninger i staten eller de særlige reglene om ventelønn. Utvalget har lagt vekt på at særvernet for tjenestemenn er historisk bestemt og skriver seg fra loven av 1918. Utvalget mener det ikke foreligger reelle grunner til å opprettholde det særlige oppsigelsesvernet for statsansatte i § 10 nr. 1

YS er uenig i dette og mener det foreligger reelle grunner for å videreføre det sterke stillingsvernet for ansatte i staten og vil i det følgende vise hvorfor.

Statstjenestemenn har historisk opplevd staten som en trygg arbeidsgiver, nettopp med bakgrunn i tjml. bestemmelser. Som nevnt innledningsvis i høringssvaret er det sterke stillingsvernet veldig viktig for ansatte i staten, og dette forsterkes i tider som preges av store og mange omstillinger og nedbemanninger.

Statstjenestemenns arbeidsplass og oppgaver er i stor grad politisk styrt. Stortinget er den øverste arbeidsgiver for de statsansatte. Politikken skifter avhengig av sammensetningen på Stortinget og i Regjeringen, herunder hvilken linje man legger seg på hva angår prioriteringer, oppgaver, økonomi m.v.

Dette innvirker på viktige forhold som hvordan man organiserer statlige virksomheter, hvilke virksomheter staten skal ha, lokalisering og hvilke oppgaver de skal utføre. Disse forhold er unntatt de ansattes medbestemmelse, og er vesentlig annerledes enn det andre arbeidstakere opplever.

YS vil hevde at en videreføring av det sterke stillingsvernet ikke vil resultere i uheldige konsekvenser for mobiliteten mellom sektorene, men vil derimot virke positivt. Problemet i dag er, etter YS' mening, en manglende mobilitet fra det private til staten og ikke mangel på mobilitet fra staten til det private arbeidsmarked.

YS foreslår at det sterke stillingsvernet for ansatte i Staten i henhold til tjml § 10 nr. 1 videreføres i den nye loven.



I § 14 ordensstraff, har utvalget lagt avgjørende vekt på at ordensstraff er en gammeldags reaksjon og neppe vil tjene noe reelt formål ved siden av oppsigelse og avskjed når arbeidsgiver benytter seg av adgangen til å gi en forutgående advarsel. Videre mener utvalget at ordningen er bortfalt som følge av at stillingsvernsreglene i tjenestemannsloven §§ 9 og 10 harmoniseres med arbeidsmiljøloven.

YS mener reglene om ordensstraff i tjml § 14 sikrer viktige rettssikkerhetsprinsipper for den ansatte og foreslår en videreføring av denne ordningen.

Med hilsen  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS



Randi Bjørgen  
YS-leder



Finn Berge Haaland  
rådgiver