



DET KONGELIGE
HELSEDEPARTEMENT

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
14 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAN
SAKSNR. 200400660-109

Deres ref
200400660

Vår ref
200400955-/EMK

Dato
10.06.2004

NOU 2004:5 - Innstilling fra Arbeidslivslovutvalget - høring

Vi viser til Arbeids- og administrasjonsdepartementets brev av 23. februar der NOU 2004:5 ble sendt på høring. Helsedepartementet er enige i de fleste av Arbeidslivslovutvalgets forslag. Der ikke annet er presisert nedenfor, støtter vi flertallets forslag i de tilfellene utvalget ikke har kommet med noen enstemmig innstilling. Vi har følgende merknader til utvalgets forslag:

1. § 1-1 LOVENS FORMÅL

St. meld. nr. 16 /2002-2003) *Resept for et sunnere Norge* understreker at et sunt miljø er en forutsetning for god helse, og at arbeidslivsarenaen er en viktig del av å frambringe et sunt miljø. Helsedepartementet støtter utvalgets forslag om at lovens formål blant annet er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en *helsefremmende* og meningsfylt arbeidssituasjon som gir trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, jf. forslaget til § 1-1 a).

I merknadene til denne formuleringen kommenteres ikke hva som menes med "helsefremmende... arbeidssituasjon". Helsedepartementet foreslår at Arbeids- og administrasjonsdepartementet i det videre arbeidet med en ny arbeidslivslov utarbeider merknader til § 1-1 a) som omtaler "helsefremmende" mer utfyllende, for eksempel i tråd med definisjonen til det europeiske nettverket for helsefremmende arbeidsplasser (European Network Workplace Health Promotion) og den nasjonale erklæringen om helsefremmende arbeidsplasser (Lillestrømerkleringen 6.-7.11.2002).

2. § 1-7 UTSENDTE ARBEIDSTAKERE

Man bør etter vår mening unngå å henvise til konkrete rådsdirektiver i loven, ettersom dette vil medføre at loven kan måtte endres hver gang EU lager et nytt rådsdirektiv på området. Vi foreslår derfor at dette endres i forslaget § 1-7.

3. § 1-8 DEFINISJONER

Helsedepartementet er ikke enig i mindretallets forslag til tredje, fjerde og femte ledd i denne bestemmelsen. Mindretallet synes å mene at dette forslaget best vil ivareta virksomhetenes og arbeidstakernes behov for klarhet og forutsigbarhet. Etter Helsedepartementet oppfatning medfører ikke dette riktighet.

Helseforetaksloven av 15. juni 2001 nummer 93 bygger på at foretakene er egne rettssubjekter. Et av siktemålene var å gi sykehusene og deres ledere en klarere ansvars- og fullmaktsposisjon, slik at ledelsen får et mer helhetlig ansvar for den løpende drift. Videre har foretakene arbeidsgiveransvaret for egne medarbeidere, og ansvaret for bruken av kapital. Forslaget fra mindretallet vil kunne innebære at arbeidsgiveransvaret tas ut av foretakene og flyttes "opp" i hierarkiet, og således trekke i motsatt retning av det som var intensjonene bak helseforetaksloven.

4. § 2-3 ARBEIDSTAKERENS MEDVIRKNINGSPLIKT

På side 538 står det at det er uttrykkelig presisert i lovforslaget § 2-3 d) at arbeidstaker ikke skal ha en selvstendig plikt til å gripe inn i trakasseringssituasjoner. Vi er enige i prinsippet, men kan ikke se at dette er presisert i forslaget, noe vi antar at skyldes en inkurie.

5. § 3-1 KRAV TIL SYSTEMATISK HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID

I St. meld. nr. 16 (2002-2003) *Resept for et sunnere Norge* går regjeringen inn for at det i arbeidsmiljøpolitikken framover er behov for å rette et skarpere søkelys mot de positive faktorene i arbeidsmiljøet og gjøre disse til en tydeligere del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Arbeidsmiljølovens sterke fokus på risiko, beskyttelse og negative påvirkningsfaktorer har bidratt til at mye er oppnådd for å beskytte arbeidstakere mot fysiske risikofaktorer. Det antas imidlertid at mulighetene arbeidslivet har for å fremme helse kan ha kommet i skyggen av dette.

I St. meld. nr. 16 (2002-2003) framgår det videre at regjeringen vil arbeide for at fysisk aktivitet inngår i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Dette må ses i lys av kunnskapen vi har om betydningen av fysisk aktivitet for trivselen og miljøet på arbeidsplassen, blant annet som bidrag til å redusere sykefravær dersom tiltakene inngår i en større helhet og ikke bærer preg av skippertak og tilfeldige forebyggende tiltak.

Helsedepartementet foreslår derfor et nytt bokstavpunkt i § 3-1 andre ledd:

”Kartlegge positive faktorer i arbeidsmiljøet og på denne bakgrunn vurdere tiltak for å opprettholde og fremme trivsel og helse på arbeidsplassen.”

6. § 3-3 BEDRIFTSHELSETJENESTEN

Vi merker oss at arbeidslivslovutvalget har drøftet om dagens bransjeforskrift bør revideres. Med bakgrunn i hva som er de fremtredende arbeidsmiljøutfordringer i dagens arbeidsliv, mener utvalget at det er behov for en gjennomgang og revisjon av bransjeforskriften. Utvalget presiserer at dagens bransjeforskrift fortsatt må gjelde inntil nye regler er fastsatt.

Ved at det nå foreslås en større avtalefrihet for hver enkelt virksomhet om hvordan HMS-arbeidet skal organiseres lokalt, mener vi at forslaget i § 3-3 siste setning kan bli noe diffus og vanskelig å forholde seg til for de ulike virksomhetene. Vi vil derfor understreke at det også i fremtiden bør ligge en bransjeforskrift til grunn for hvilke bransjer og virksomheter som har plikt til å etablere bedriftshelsetjeneste. Det forutsettes da at bransjeforskriften revideres slik at den dekker dagens arbeidsmiljøutfordringer.

Fra et folkehelseståsted er det et økende problem at stadig flere virksomheter/personellgrupper kaller seg bedriftshelsetjeneste uten å inneha kompetanse som gjør dem i stand til å levere tjenester som bidrar til å forbedre arbeidsmiljøet og de ansattes helse. Vi viser til omtalen i kapittel 11 om at Danmark har hatt en akkrediteringsordning siden 1988, at erfaringene til nå er positive, og at man har fått vekk de mest useriøse ordningene fra markedet.

Helsedepartementet støtter derfor forslaget til § 3-3 fjerde og femte ledd fra utvalgets mindretall (Sverdrup Svendsen) som går ut på at Kongen gir forskrift om blant annet utforming av en godkjenningsordning, og at virksomheter som skal ha bedriftshelsetjeneste bare kan benytte slik tjeneste som har obligatorisk godkjenning.

7. § 4-1 GENERELLE KRAV TIL ARBEIDSMILJØET

Helsedepartementet foreslår at det også her gis eksplisitt oppmerksomhet mot faktorer som kan ha positiv innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse.

Vi foreslår følgende tillegg *i kursiv skrift* i § 4-1 første ledd, tredje linje:

”... en samlet vurdering av faktorer i arbeidslivet som kan ha innvirkning, positivt eller negativt, på arbeidstakernes...”

8. § 4-4 KRAV OM TILRETTELEGGING AV DET FYSISKE ARBEIDSMILJØET

En frisk og motivert arbeidsstyrke er viktig for både den helsemessige og økonomiske tilstanden i samfunnet. Arbeidslivet er preget av bl.a. høyt sykefravær og av at en stor andel av arbeidsstyrken står utenfor arbeidslivet. Arbeidstakere med lav utdanning står totalt for 80 % av sykefraværet, og denne gruppen er blant de minst aktive i befolkningen. Tilrettelegging for fysisk aktivitet i tilknytning til arbeidsplassen er generelt viktig, men særlig viktig med tanke på grupper med spesielle behov og for å redusere sosial ulikhet i helse.

Regjeringen går i St. meld. nr. 16 (2002-2003) inn for at tilrettelegging av fysisk aktivitet må bli en tydeligere del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Regjeringen viser til gode eksempler på tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som kan bidra positivt til helse og trivsel, bl.a. sykkelparkering, trimrom og garderobeanlegg samt motivering til aktiv egentransport og egeninnsats. I denne forbindelse trekkes fram eksempler som viser at enkelte arbeidsgivere stiller sykler og sykkelutstyr til disposisjon for ansatte, eller betaler helt eller delvis ansattes medlemsavgift på treningssentre. Regjeringen ser at bedriftsidrettslaget som et godt og aktuelt treningsmiljø, men framhever at det også er behov for aktivitetstilbud med enda lavere terskler og spesielt tilrettelagte tilbud for grupper med spesielle behov.

Helsedepartementet vurderer forslaget til lovtekst om tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet som dekkende, men ser gjerne at det i merknadene til lovteksten gis uttrykk for følgende:

"Som en del av det fysiske arbeidsmiljøet vil også tilretteleggingstiltak med sikte på å fremme positive arbeidsmiljøfaktorer inngå. Eksempler på dette kan være egnede dusj- og garderobeforhold, trimrom eller tilgang til aktivitets-/treningslokaler i tilknytning til arbeidsplassen, sykkelparkering og for grupper med spesielle behov, også tilrettelagte aktivitets-/treningstilbud."

9. § 6-5 PLIKT TIL SAMARBEID OM HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSSPØRSMÅL

9.1. Hvilke virksomheter som har plikt til å etablere samarbeidsorgan for HMS

Helsedepartementet støtter lovforslaget som innebærer at det skal etableres et samarbeidsorgan som skal drøfte spørsmål som angår helse-, miljø- og sikkerhet. Sammensetningen av dette organet synes å være relevant i forhold til formål og oppgaver.

Vi merker oss imidlertid at dette samarbeidsorganet bare skal være en obligatorisk ordning for virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, og at det for

virksomheter med mellom 20 og 50 arbeidstakere kan etableres et slikt samarbeidsorgan først når en av partene ved virksomheten krever det.

Norsk næringsliv domineres av små og mellomstore bedrifter. 87 % av bedrifter som har ansatte har færre enn 20 ansatte, mens 98 % har færre enn 100 ansatte.

Selv om størstedelen av arbeidsstyrken trolig likevel vil omfattes av den obligatoriske ordningen, dvs. første ledd i lovteksten, vil vi foreslå at også virksomheter med mellom 20 og 50 arbeidstakere vurderes omfattet av en plikt til å etablere et samarbeidsorgan for å drøfte spørsmål som gjelder helse-, miljø- og sikkerhet.

9.2. Forankring av HMS-arbeidet i virksomhetens toppledelse

Et forpliktende og vellykket HMS-arbeid forutsetter solid forankring og aktivitet i virksomhetens toppledelse. I forskrift av 29. april 1977 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg står det i § 6 annet ledd andre setning:

"Arbeidsgiveren, den som i arbeidsgiverens sted leder virksomheten, eller når virksomheten er omfattende, en representant fra den øverste ledelsen skal alltid være medlem av Arbeidsmiljøutvalget"

For at HMS-arbeidet fortsatt skal gi resultater, mener vi at det nye lovforslaget må presisere hvem som er arbeidsgiver, både når det avtales opprettelse av samarbeidsorgan for HMS og når det opprettes arbeidsmiljøutvalg. Vi foreslår derfor at forslaget § 6-8 fjerde ledd om at arbeidsgiver, den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, eller når virksomheten er omfattende, en representant fra den øverste ledelse, skal delta i arbeidsmiljøutvalget også skal gjelde for virksomheter som inngår avtale om opprettelse av samarbeidsorgan for HMS. Setningen foreslås tilføyd i lovforslagets § 6-5.

10. § 8-5 MEDISINSKE UNDERSØKELSER AV ARBEIDSSØKERE OG ARBEIDSTAKERE

Vi foreslår at det settes inn et "eller" i bestemmelsen av pedagogiske årsaker, for å vise at punktene a) til c) er alternative.

11. § 10-1 DEFINISJONER AV ARBEIDSTID

§ 10-1 definerer arbeidstid som den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiver. Dette innebærer blant annet at hvilende vakt på et sykehus vil regnes som arbeidstid fullt ut, uansett hvor mye av tiden den ansatte faktisk arbeider i løpet av vekten, og uansett om vedkommende gis rett til å sove på vakt. En ansatt som har hvilende vakter vil da lett vil overstige den ukentlige arbeidstidsgrensen på 48 timer mens han/hun i realiteten har arbeidet færre timer enn det. Regelen vil medføre vanskeligheter for sektorer der det er mangel på arbeidskraft, blant annet blant leger i offentlige sykehus, fordi den enkelte lege vil ha færre faktisk arbeidede timer enn før.

Vi forstår at denne definisjonen bygger på de to dommene om arbeidstid for hvilende vakt (SIMAP og Jäger) fra EF-domstolen, og at man derfor ikke kan vedta norske bestemmelser som sier noe annet. Dersom det imidlertid senere skulle bli gitt en mulighet til å gi en annen definisjon av arbeidstid, for eksempel som følge av en endring i EUs arbeidstidsdirektiv (2003/88/EF), mener Helsedepartementet at også den norske arbeidslivsloven bør endres på dette punktet.

12. § 10-4 ALMINNELIG ARBEIDSTID

Helsedepartementet støtter flertallets forslag til bestemmelse om alminnelig arbeidstid og prinsippet om at den alminnelige arbeidstiden reduseres ut fra den belastningen som arbeidstakerne utsettes for. Denne bestemmelsen vil gi bedre sammenheng i regelverket og mer rettferdige løsninger for den enkelte arbeidstaker enn man kan få til ut fra dagens system.

Vi kan imidlertid ikke se at utvalget har drøftet *hvem* som skal ta vurderingen av hvor stor belastning arbeidstakerne blir utsatt for, og dermed hvilken ukentlig arbeidstid de skal ha. Etter vår oppfatning ligger dette til arbeidsgivers styringsrett, og det er viktig at dette blir presisert i merknadene til lovteksten. Hvis ikke antar vi at dette vil kunne bli et meget vanskelig spørsmål for mange virksomheter med ansatte som i dag er omfattet av reglene om 38 eller 36 timers arbeidsuke.

13. § 10-6 OVERTID

Etter vår erfaring er det en del misforståelser knyttet til overtid og deltidsansatte. Vi foreslår derfor, nå som det skal lages en ny og mer pedagogisk lov, at dette avhjelpes noe ved at man tar inn et nytt ledd i forslaget § 10-6:

"Arbeidstakere som har redusert arbeidstid eller arbeider deltid har ikke rett til tillegg før samlet arbeidstid per dag eller per uke overstiger arbeidstid i full stilling"

14. § 10-7 OVERSIKT OVER ARBEIDSTIDEN

Etter vår oppfatning er de tillitsvalgte viktige støttespillere for arbeidsgiver når det gjelder å sikre at faktisk arbeidet tid i virksomheten er forsvarlig i forhold til hver enkelt arbeidstaker. Vi støtter derfor mindretallets forslag til denne bestemmelsen når det gjelder at tillitsvalgte skal ha rett til å få tilgang til lister som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet, ikke bare Arbeidstilsynet.

15. § 14-2 FORTRINNSRETT TIL NY ANSETTELSE

Bestemmelsen i § 14-2 annet ledd er en videreføring av bestemmelsen i dagens aml. § 67 nummer 1 om at midlertidig ansatte har fortrinnsrett til ny ansettelse etter at arbeidsforholdet har opphørt. Tjenestemannsloven har ingen tilsvarende bestemmelse.

Etter vår mening må denne bestemmelsen i forslaget ses i sammenheng med forslaget § 14-7 om midlertidig ansettelse. Adgangen til bruk av midlertidig ansettelse er i dag videre på tjenestemannslovens område enn på arbeidsmiljølovens område. Utvalgets forslag går ut på å utvide denne adgangen for hele arbeidslivet.

Vi kan ikke se at utvalget har drøftet hvilken betydning det har at man viderefører regelen om fortrinnsrett for midlertidig ansatte fra ett lovregime - der det er snever adgang til midlertidighet i dag - og samtidig viderefører den videre adgangen til bruk av midlertidige ansettelser fra et annet lovregime, der man ikke har fortrinnsrett for midlertidig ansatte i dag.

Virkningene av en slik kobling bør etter vår oppfatning drøftes grundig. Vi er bekymret for at det at man tar inn en arbeidstaker i et kort engasjement, for eksempel fordi virksomheten har behov for å få utført et kortvarig oppdrag av noen få måneders varighet, kan medføre at vedkommende får fortrinnsrett til andre stillinger i virksomheten – og dermed må gå foran alle andre søkere til stillingen så lenge man oppfyller minstekriteriet om å være ”kvalifisert”.

Det er en helt annen gruppe arbeidstakere som er interessert i kortvarige ansettelser – ofte helt nyutdannede personer uten arbeidserfaring – enn det er som søker på faste stillinger. Hvis virksomheten for eksempel vil måtte gi en fast stilling til en person som tidligere har hatt et tremåneders engasjement i virksomheten, og forbigå andre og mye bedre kvalifiserte søkere, så vil det heller ikke være i tråd med de ulovfestede prinsippene i offentlig sektor om at den som er best kvalifisert for en stilling skal ha den.

Fortrinnsretten skal gjelde fra oppsigelsestidspunktet, jf. forslaget § 14-2 fjerde ledd. Det virker unaturlig for oss å bruke betegnelsen ”oppsigelsestidspunktet” om situasjoner der et midlertidig arbeidsforhold opphører på det tidspunktet arbeidskontrakten forutsetter at det skal opphøre.

16. § 14-7 MIDLERTIDIG ANSETTELSE

Helsedepartementet er enig i at det bør gjøres tydelig at midlertidige stillinger også omfatter utdanningsstillinger, jf. utkastet § 14-7 c). Vi er også enige i at det kan være aktuelt å utarbeide en forskrift om hvilke tiltak dette kan omfatte. Departementet er imidlertid ikke enig i at midlertidige stillinger skal kunne inngå som en del av en tariffavtale. Grunnen til dette er at en slik avtale vil kunne omfatte stillinger som myndighetene har et særskilt behov for å regulere, og som det kan være uenighet om hvorvidt skal oppfattes som midlertidige eller ikke.

Hovedproblemet knytter seg til underordnede leger som arbeider i utdanningsstillinger for å kvalifisere seg til å få godkjenning som spesialist. Spesialistreglene fastslår at kandidaten må ha en minimums tjenestetid, og dokumentere visse ferdigheter fastsatt i regelverket for spesialistgodkjenning, for å bli godkjent spesialist. Denne utdanningen

krever store ressurser, og det er viktig for myndighetene at disse ressursene benyttes på en slik måte at man utdanner flest mulig spesialister.

Et problem i dag er at i noen av disse utdanningsstillingene, stort sett legerstillinger i nordlige landsdeler og i mer utkantpregede strøk, er legene fast ansatt. Dette er gjort fordi disse stillingene ikke har vært regnet som spesielt attraktive, og leger som har slike stillinger likevel vil slutte etter endt utdanningstid for å gå inn i overordnede stillinger. Dette er et bilde som snart kan bli endret da det om få år vil bli overskudd på leger. Det bør derfor ikke legges opp til en ordning nå som kan ha uheldige konsekvenser om få år.

Et annet forhold er at det for en stor del i dag er ansettelsesforhold og utdanningsløp innen samme institusjon som kan strekke seg over lang tid, og det vil i en rekke tilfelle gå lenger enn det som er satt som grense for fast stilling, nemlig 4 år. Dette vil særlig gjelde i de spesialiteter som ikke har såkalt gruppeføring, det vil si at det ikke kreves utdanning ved mer enn et arbeidssted.

Samfunnsmessige hensyn tilsier at disse utdanningsstillingene bør utnyttes på en effektiv måte, og de bør derfor ikke besettes av en enkelt arbeidstaker lenger enn utdanningens lengde tilsier. Dette kan komme i strid med ønske fra den som sitter i stillingen. Arbeidsgiver vil nok gjerne også ha en stabil arbeidskraft, og ikke motsette seg et ønske om ansettelse over lengre tid enn det som er et krav etter spesialistreglene. En adgang til å inngå tariffavtaler på dette området kan dermed være ønskelig for arbeidstaker og arbeidsgiver, men ikke for myndighetene, som skal ivareta det samlede behovet for spesialistutdanning av leger i Norge.

17. § 15-4 FORMKRAV VED OPPSIGELSE

Vi er overrasket over at utvalget foreslår at det som hovedregel ikke skal gis noen begrunnelse for en oppsigelse fra arbeidsgivers side, med mindre arbeidstakeren krever det. Etter vår mening er ikke dette i tråd med lovens øvrige krav til forsvarlighet og grundighet ved oppsigelser.

Et krav om begrunnelse vil også virke som en sikkerhet for at arbeidsgiver har behandlet saken på korrekt måte og at kravet om saklighet er oppfylt. I tillegg vil en slik regel være god prosessøkonomi, fordi den kan forhindre at en arbeidstaker må gå til rettssak for å få vite hvorfor han/hun er sagt opp.

Vi foreslår derfor at § 15-4 endres ved at tredje ledd strykes, og at første del av andre ledd tredje punktum får følgende ordlyd:

"Oppsigelsen skal skje skriftlig. Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal inneholde de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen"

18. § 15-7 VERN MOT USAKLIG OPPSIGELSE

§ 15-7 andre ledd bestemmer at en oppsigelse som skyldes "driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak" ikke er "saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker". Denne formuleringen egner seg etter vår mening bedre innenfor industrien enn i resten av arbeidslivet i Norge. I andre sektorer er det mer praktisk at man må si opp en arbeidstaker for eksempel fordi det prosjektet den ansatte har arbeidet med er avsluttet, eller at arbeidstakeren på grunn av sykdom ikke lenger er i stand til å utføre arbeidet.

Vi kan ikke se at der er noen grunn til at ikke arbeidsgiver også i slike tilfeller skal være nødt til å se etter om det finnes annet passende arbeid å tilby arbeidstakeren før man går til oppsigelse. Helsedepartementet foreslår derfor at bestemmelsen får følgende ordlyd:

"Skyldes oppsigelsen at arbeidet faller bort eller at arbeidstakeren på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sitt arbeid, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker."

19. § 15-13 SUSPENSJON

Suspensjon vil bare være aktuelt i de tilfellene der det er nødvendig at arbeidstakeren fratrer arbeidsforholdet med øyeblikkelig virkning. Hvis det ikke finnes noen regel om suspensjon, kan arbeidstaker bli værende i stillingen til han/hun er avskjediget.

Fordi utvalgets forslag stiller opp tidkrevende formkrav for en avskjed, må arbeidsgiver kunne suspendere den ansatte i påvente av at formkravene er oppfylt og avskjeden et faktum i de sakene det haster med at arbeidstakeren fratrer. Helsedepartementet støtter derfor prinsippet om å tillate suspensjon i tilfeller der det er grunn til å tro at den ansatte har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed.

Vi er imidlertid ikke enige i utvalgets forslag til § 15-13 fjerde ledd. Hvis formkravene i § 15-1, § 15-4 og § 15-12 skal gjelde tilsvarende ved suspensjon, så vil det medføre at man likevel ikke har mulighet til å pålegge suspensjon med øyeblikkelig virkning der dette er nødvendig.

I slike tilfeller er det klart at man ikke kan la arbeidstakeren fortsette i jobben inntil man har oppfylt formkravene i § 15-1, § 15-4 og § 15-12. Isteden må arbeidsgiver kunne pålegge arbeidstakeren å fratre umiddelbart, slik man kan etter tjenestemannsloven § 16 i dag. Vi foreslår derfor at § 15-13 fjerde ledd strykes,

Forslaget går også ut på at det bare er mulig å benytte suspensjon dersom *virksomhetens* behov tilsier det. I offentlig sektor vil det kunne være nødvendig å

suspendere en arbeidstaker av hensyn til brukerne av det offentlige tjenester, for eksempel pasientene i en offentlig institusjon. Det er ikke klart for oss at slike behov dekkes av uttrykket "virksomhetens behov". Vi foreslår derfor at lovteksten får en ordlyd i tråd med tjenestemannsloven § 16, slik at suspensjon også kan brukes der det er nødvendig ut fra *tjenestens* behov.

Vi foreslår derfor at § 15-13 første ledd får følgende ordlyd (endringene er understreket):

"Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratru arbeidsforholdet med umiddelbar virkning mens saken undersøkes, såfremt virksomhetens eller tjenestens behov tilsier at dette er nødvendig."

Vi foreslår at arbeidstakerens rettigheter ivaretas på samme måte som etter tjenestemannsloven § 16, ved at arbeidsgiveren ved suspensjon får en forpliktelse til å sette i gang avskjedssaken uten unødig opphold. Dette kan gjøres ved at § 15-13 får et nytt fjerde ledd med følgende ordlyd:

"Ved suspensjon skal arbeidsgiver sette i gang avskjedssak etter § 15-14 uten unødig opphold."

20. § 15-15 ATTEST

Bestemmelsen gir en arbeidstaker rett til attest ved lovlig oppsigelse. Vi mener at arbeidstakere også i andre tilfeller kan ha behov for å få en attest. Bestemmelsen om attest i Arbeids- og administrasjonsdepartementets standardmal for personalreglementer i staten ivaretar dette behovet. Vi foreslår derfor at § 15-15 får en ordlyd som er i tråd med denne, og for eksempel kan lyde:

"Arbeidstaker som fratru etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det, skal ha skriftlig attest av arbeidsgiver."

21. § 16-2 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR VED VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE – PENSJON

Utvalget foreslår å endre reglene om virksomhetsoverdragelse slik at de ansatte får rett til videre opptjening av rettigheter i henhold til kollektiv tjenstepensjon. Helsedepartementet er svært betenkt over dette forslaget, og vil advare mot at det gjennomføres.

For det første vil en regel som dette, sett fra arbeidsgiver ståsted, i stor grad vanskeliggjøre virksomhetsoverdragelser. Formålet med dagens regel er blant annet å hindre at virksomhetsoverdragelser som er både nødvendige og hensiktsmessige, ikke lar seg gjennomføre på grunn av de ansattes rettigheter til tjenstepensjon.

For det andre stiller vi oss tvilende til om den løsningen som er valgt er heldig for de ansatte. Løsningen innebærer at det ikke stilles noen krav til tjenestepensjonsordningen hos ny arbeidsgiver. Vi ser for oss at dersom dette blir gjennomført, så kan arbeidsgivere som skal få overført ansatte i en virksomhetsoverdragelse, lage en tjenestepensjonsordning bare for å kunne oppfylle lovens krav, uten å se hen til hvor god eller hensiktsmessig ordningen er. For arbeidstakerne vil en slik løsning være dårligere enn å kunne starte en dialog med ny arbeidsgiver om tjenestepensjon etter overføringen, og få være med og påvirke innholdet av denne.

Vi mener også at det er uheldig å endre reglene på dette punktet nå, ettersom Pensjonskommisjonens forslag til modernisert folketrygd er på høring, og blant annet inneholder en diskusjon om tjenestepensjonsordninger skal gjøres obligatoriske.

Helsedepartementet foreslår derfor at ny § 16-2 tredje ledd får tilsvarende innhold som dagens § 73 B nummer 3, og følgende ordlyd:

”Første og annet ledd får ikke anvendelse på arbeidstakerens rett til ytelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ytelser til etterlatte i henhold til pensjonsordninger.”

22. § 16-5 INFORMASJON OG DRØFTING MED ARBEIDSTAKERNES REPRESENTANTER

§ 16-5 tredje ledd sier at en arbeidsgiver som planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal drøfte dette med arbeidstakernes representanter så tidlig som mulig *”med sikte på å oppnå en avtale”*. Vi kan ikke se hva slags avtale det her skulle være snakk om å inngå, og det er heller ikke sagt noe om hva som skal skje dersom partene ikke blir enige.

Etter vår mening vil denne regelen gjøre virksomhetsoverdragelser svært vanskelige å gjennomføre. For eksempel er enkelte virksomhetsoverdragelser i offentlig sektor, som sykehusreformen i 2002, så politisk vanskelige at det vil være umulig å inngå en avtale. Vi ber derfor om at siste del av tredje ledd strykes, og at ny ordlyd blir:

”Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med arbeidstakernes representanter.”

23. § 17-1 TVISTER OM ARBEIDSFORHOLD

§ 17-1 fjerde ledd viser til *”søksmål etter denne bestemmelse”*. Dette kan misforstås dit hen at det menes noe annet enn *”søksmål om rettigheter eller plikter etter denne lov”*, slik første ledd i samme bestemmelse lyder. Vi foreslår derfor at fjerde ledd får samme ordlyd som første ledd på dette punktet.

24. § 17-3 SØKSMÅLSFRISTER I TVISTER OM OPPSIGELSE, AVSKJED, SUSPENSJON M.M.

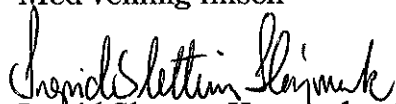
Bestemmelsen ser ut til å være lagt opp slik at den i første ledd omtaler situasjoner der et ulovlig arbeidsinnleieforhold, en ulovlig midlertidig ansettelse eller en suspensjon er *avsluttet*, mens fjerde ledd omhandler tilsvarende arbeidsforhold som *fortsatt løper*. Dette kommer ikke klart fram i merknadene til bestemmelsen, og bør etter vår mening av pedagogiske hensyn bli presisert der.

25. § 18-10 TVISTELØSNINGSNEMNDA

Av pedagogiske hensyn bør denne bestemmelsen etter vår oppfatning flyttes fra kapittel 18, som handler om tilsyn med loven, til kapittel 17, som handler om tvister i arbeidsforhold.

Vi svarer gjerne på eventuelle spørsmål dere måtte ha om dette.

Med vennlig hilsen


Ingrid Slettum Høymork e.f.
avdelingsdirektør


Elin Margrethe Kjenn
rådgiver