

Juss-Buss

Juss-studentenes rettsinformasjon
Arbins gate 7, 0253 Oslo

Sentralbord
Telefaks
Internett

22 84 29 00
22 84 29 01

<http://www.jus.uio.no/jussbuss>

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep.
0030 OSLO

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
14 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660-102


Oslo, 11. juni 2004
Vår ref.: 725/SSL
Må alltid oppgis.

HØRING AV NOU 2004:5 ARBEIDSLIVSLOVUTVALGET – ET ARBEIDSLIV FOR TRYGGHET, INKLUDERING OG VEKST

Vedlagt følger Juss-Buss sin høringsuttalelse.

Skulle det være spørsmål i forbindelse med denne, kan henvendelser rettes til Juss-Buss, se kontaktinformasjon øverst på arket.

Med vennlig hilsen
for Sosial- og arbeidsrettsgruppa på Juss-Buss


Simen Smeby Lium

Vedlegg: Høringsuttalelse.

Denne sendingen er også sendt som e-post.

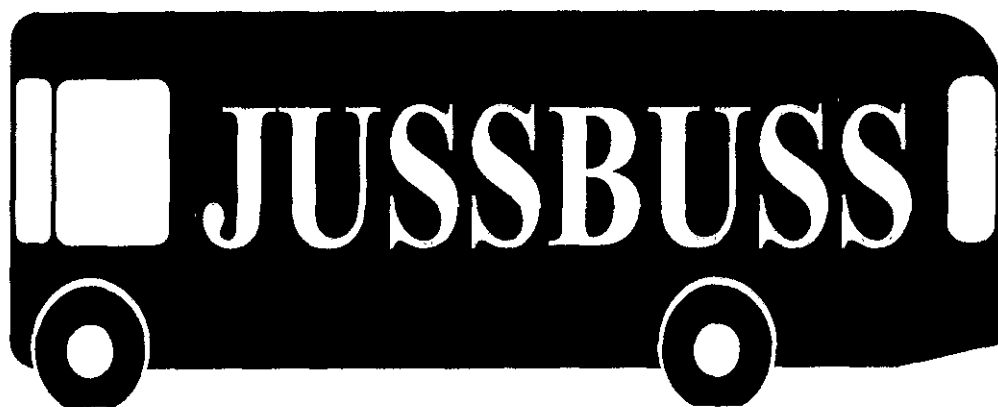
Høringsuttalelse til NOU 2004:5

Arbeidslivslovutvalget

-

Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Av Sosial- og arbeidsrettsgruppa,
Juss-Buss



Innhold

Innledning	side 3
Kommentarer etter oppsett	
15.1 Innledning	side 3
15.2 Grunnleggende hensyn	side 3
15.3 Midlertidig ansettelse	side 3
15.4 Åremål	side 8
15.5 Suspensjon	side 8
15.6 Oppsigelse på grunn av alder og sykdom	side 9
15.7 Oppsigelse ved utskilling av virksomhet	side 9
15.8 Retten til å stå i stilling	side 10
15.9 Fortrinnsretten	side 13
15.10 Harmonisering med tjenestemannslovens stillingsvernsregler	side 15
Ytterligere bemerkninger	
Oppsigelsesvern i prøvetiden	side 15
Permittering	side 16

Innledning

Juss-Buss har i denne høringen av ressurs- og kompetansemessige grunner kun tatt for oss kapittel 15 om stillingsvern.

15.1 Innledning

Juss-Buss har ingen kommentarer.

15.2 Grunnleggende hensyn

Juss-Buss har ingen kommentarer.

15.3 Midlertidig ansettelse

De forslag Juss-Buss har bemerkninger til, vil bli gjennomgått i det følgende.

Presisere hovedregelen om fast ansettelse i lovteksten.

Etter Juss-Buss' oppfatning er dette hensiktsmessig, og vi støtter forslaget.

Gi en legaldefinisjon av begrepet "vikariater" i lovteksten.

Juss-Buss støtter forslaget, som etter vårt syn vil gjøre regelverket lettere anvendelig for aktørene i arbeidslivet.

"Bestemt oppdrag".

I sine vurderinger på dette punktet kan det virke som utvalget mener at dagens rettstilstand i det vesentlige vil bli videreført til tross for en endring i ordlyden. Flertallets hovedargument for en endring er at dette vil virke forenkling og føre til at virksomhetene i større grad benytter midlertidig ansettelse der det er et reelt behov for det.

Juss-Buss går imot dette forslaget. Vi støtter oss i det vesentlige til det som er anført av utvalgets mindretall, og vil i tillegg bemerke følgende:

1. Juss-Buss kan ikke se at uttrykket "bestemt oppdrag" er mindre skjønnsmessig enn dagens uttrykk. Innholdet må i begge tilfeller fastlegges ved hjelp av vurderinger og rettskildelære. Det som taler klart for å bevare dagens uttrykk, er at de har stått i arbeidsmiljøloven siden 1977 og senere har blitt grundig utdypet gjennom rettspraksis og forarbeider. Dermed kan man ikke lenger si at uttrykket er så uforutsigbart. En endring vil derimot skape forvirring, og man må starte en ny prosess med å fastlegge innholdet. Formålet om forenkling vil med andre ord ikke oppnås.
2. Selv om utvalgets vurderinger kan tyde på at meningen er å videreføre dagens rettstilstand, vil alminnelig rettskildelære føre til et annet resultat, nemlig en oppmykning av hovedregelen om midlertidig ansettelse. I tillegg vil den foreslåtte endringen trolig oppfattes av virksomhetene som en oppmykning, noe som vil føre til at midlertidig ansettelse i praksis benyttes hyppigere. Dette tar Juss-Buss sterk avstand fra. Vi støtter oss i denne sammenheng bak

mindretallets bemerkninger, og vil i tillegg påpeke at de aktører som ønsker en oppmyking er nødt til å spille med åpne kort i debatten om dette.

En grunnleggende målsetting med utvalgets arbeid, også dette forslaget, er å harmonisere regelverket for ansatte i statlig, kommunal og privat sektor. Juss-Buss ser det i denne sammenheng nødvendig å påpeke en vesentlig forskjell mellom regelverkene og bakgrunnen for disse. I statlig sektor (tjenestemannsloven, tjml.) har arbeidstakerne i en årrekke hatt et sterkt oppsigelsesvern, mens adgangen til å ansette midlertidig har vært videre enn i kommunal og privat sektor (aml.). I aml. har mindre adgang til midlertidig ansettelse blitt veiet opp av et svakere oppsigelsesvern. Begge regelverk har således vært balanserte. Når man nå ønsker å harmonisere regelverkene, må man sørge for at denne balansen ivaretas. Dette kan etter Juss-Buss sitt syn ikke gjøres ved å myke opp oppsigelsesvernet i statlig sektor og samtidig utvide adgangen til midlertidig ansettelse for ansettelsesforhold som reguleres av aml. Dette vil forskyve den grunnleggende balansen i arbeidslivet mellom arbeidsgiver og -taker og føre til en endring i maktforholdene som Juss-Buss ikke kan akseptere.

En generell adgang til midlertidig ansettelse i 6 måneder

Utvalget mener at det bør være en generell adgang til å ansette midlertidig en arbeidstaker i inntil 6 måneder. Juss-Buss er ikke enig i dette forslaget.

Utvalget ønsker en betydelig forenkling av regelverket ved å unngå vanskelige skjønnsstema, og redusere risikoen for arbeidsgiver ved eventuell feil forståelse av lovverket.

Hensynet til midlertidig tilsetning er i første rekke at det skal være behov for arbeidskraft i en midlertidig periode. I dette ligger det at man trenger arbeidskraft i virksomheten fordi det har oppstått et behov i en begrenset tid framover. Slik Juss-Buss ser det er hensynene til det nye forslaget ikke i tråd med de opprinnelige hensynene bak bestemmelsen. Å ha en generell adgang til å ansette en arbeidstaker midlertidig ved kontrakt hvor hensikten med ansettelsen ikke er avklart vedrørende om den er midlertidig eller varig, går klart på akkord med hva som var de opprinnelige hensynene bak midlertidig ansettelse. Ved å åpne for en generell adgang til midlertidig ansettelse vil det med andre ord bety at man ikke har noen form for vern i den perioden man er ansatt. Hensynet bak den opprinnelige bestemmelsen for midlertidig ansettelse faller på siden av hva den nye bestemmelsen vil stå for. Det vil i disse tilfellene lett føre til at hovedregelen om fast ansettelse blir satt på sidelinjen, og at den således vil få status som en innholdsløs papirbestemmelse.

Juss-Buss er av den oppfatning at en generell adgang til å midlertidig ansette vil med dette medføre en alvorlig innskrenkning i arbeidstakers stillingsvern. Svakere stillingsvern vil få utslag i at arbeidstakere som går på en 6 måneders kontrakt uten videre kan risikere og måtte forlate sin jobb uten noen form for begrunnelse fra sin arbeidsgiver. Ved en fast ansettelse skal en prøvetid ha som funksjon at begge sider skal prøve ut arbeidsforholdet. Mener arbeidsgiver at arbeidstaker ikke fungerer i sin jobb er det en utvidet mulighet til å si opp i prøvetiden. Etter vår erfaring mener Juss-Buss at dette kan medføre at arbeidsgivere vil bruke den generelle adgangen til midlertidig ansettelse som et substitutt til prøvetiden. Arbeidsgiver vil med dette få mulighet til å "prøve" den ansatte og eventuelt la være å gi han/hun fast ansettelse

uten noen videre begrunnelse. Gjennom fast ansettelse i prøvetiden kommer arbeidsmiljølovens viktige saksbehandlingsregler inn og ivaretar kontradiksjonsprinsippet. Dette gjennom drøftelsesmøte, forhandlingsmøte og krav til at en oppsigelse skal begrunnes saklig, men dog ikke like strengt som utenfor prøvetiden. Med det nye lovforslaget vil det ikke eksistere noen form for saksbehandlingsregler hvor arbeidstaker vil få en reell mulighet til å bli hørt. Juss-Buss ser med skepsis på forslaget og er redd for at denne bestemmelsen vil medføre utstrakt misbruk av arbeidskraft.

Juss-Buss mener at en forenkling av regelverket allerede blir gjort ved å ta inn vilkåret "bestemt oppdrag". Å få inn en "generell adgang" er å ikke knytte noen forutsetninger for midlertidig ansettelse i det hele tatt. Ved å innføre en generell adgang vil det etter Juss-Buss sin mening kun bli tatt hensyn til arbeidsgiver. Arbeidstaker har behov for trygghet, stabilitet og forutsigbarhet i arbeidsforholdet, som er viktige hensyn som vil måtte tre tilbake med et slikt forslag.

Juss-Buss savner en sontring på hvilke grupper arbeidstakere som er mest utsatt for midlertidig arbeidskontrakter. Etter vår erfaring er de grupper som i dag blir midlertidig ansatt ofte personer med utenlandsk opprinnelse, ufaglært arbeidskraft og unge mennesker med ingen eller liten erfaring med arbeidslivet. Unge mennesker er en gruppe i en etableringsfase hvor en stor sjanse for midlertidig tilsetning vil kunne bidra til en trenering i forhold til etableringen med for eksempel huslån etc. Dette er en arbeidstaker gruppe som er stor og som arbeidsgiver vet er erstattelig hvis det vil vise seg at arbeidsforholdet ikke fungerer. Det er også en gruppe arbeidstakere hvor det er knyttet en større usikkerhet i om de vil fungere i arbeidet sitt. Av den grunn er det etter vår mening at disse arbeidstakere trenger det stillingsvernet vi har i dag. Arbeidstakere med en ettertraktet kompetanse vil i mindre grad bli tilbudt en slik arbeidsordning.

Utvalget mener videre at personer som i utgangspunktet har det vanskelig for å komme seg inn på arbeidsmarkedet lettere vil få en reell mulighet til å prøve seg.

På grunn av hyppige utskiftninger i bedrifter som et resultat av en slik bestemmelse, vil det være lettere å få en inngangsbillett inn i arbeidslivet, men det vil på den andre siden være like lett å bli sendt ut igjen. Dette vil fort få resultater i en flyktig masse arbeidstakere som har kun hyppige kontrakter å se tilbake på som sin arbeidserfaring. Mennesker som fungerer greit i arbeidslivet men er ikke en idel arbeidstaker vil fort kunne skyves ut av arbeidslivet for godt. Dette vil i det lengre løp kun få en kortere samfunnsnytte. En større hop vil med sin egen arbeidserfaring utkvalifisere seg selv i konkurranse om nye jobber.

Utvalget ønsker å ta inn et saklighetskrav som er hentet fra tjenestemannsloven. Dette skal komme til anvendelse ved adgangen til å ansette en ny arbeidstaker på lik kontrakt som den tidligere midlertidig ansatte var engasjert i.

Subsidiært ved en ny bestemmelse om generell adgang mener Juss-Buss at det er absolutt nødvendig med en vurderingsnorm gjennom et saklighetskrav. I saklighetskravet må det helt klart forutsettes at det ikke er aktuelt for arbeidsgiver å drive med utbytting av arbeidstakere.

Juss-Buss vil videre understreke at ved en videre ansettelse skal arbeidstaker i utgangspunktet anses som fast ansatt med mindre det ved det videre engasjementet begrunnes i fastsatte vilkår for midlertidig ansettelse.

Rett til fast ansettelse etter fire år.

Utvalgets flertall foreslår følgende bestemmelse i utkastet § 14-7 (4):

"For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn 4 år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som er midlertidig ansatt etter bestemmelsen i første ledd bokstavene c), d) og e)."

Flertallet gir flere begrunnelser for forslaget:

- Midlertidige ansettelser bør verken vare over et for langt tidsrom eller gjenopptas i alt for stor utstrekning.
- En slik regel vil markere klart hva som er akseptabel lengde på midlertidig ansettelse.
- En slik regel finnes i tjenestemannsloven (tjml.), og det vil derfor bidra til harmonisering av regelverket i statlig, kommunal og privat sektor å innføre en slik bestemmelse.
- En slik regel vil bidra til at Norge oppfyller sine forpliktelser i henhold til EU-direktivet om midlertidige ansettelser.

Juss-Buss er av den oppfatning at dette er viktige hensyn å ivareta, og at det bør gis en bestemmelse som setter en grense for hvor lenge en arbeidstaker kan være midlertidig ansatt før han/hun oppnår samme oppsigelsesvern som fast ansatte. Vi ønsker imidlertid å komme med følgende bemerkninger:

1. Grensen bør settes ved 3 år i stedet for ved 4 år. Utvalget viser i sin vurdering til at et mindretall i arbeidsmiljølovutvalget i 1992 foreslo at grensen skulle settes ved 3 år, men begrunner ikke hvorfor det nå foreslås at den nå skal heves i forhold til dette. Juss-Buss er av samme oppfatning som mindretallet. Etter vårt syn vil 3 års sammenhengende ansettelse gi et så sterkt tilknytningsforhold til arbeidsplassen at det vil være naturlig at arbeidstakeren oppnår "vanlig" oppsigelsesvern.
2. Etter at en arbeidstaker har vært ansatt 4 år (3 år etter vårt forslag) bør vedkommendes ansettelsesforhold anses som fast i alle relasjoner, ikke bare i forhold til reglene om oppsigelse. I praksis vil dette bety at midlertidige arbeidsavtaler som strekker seg ut over dette tidsrommet, "konverteres" til faste arbeidsavtaler. Det er flere grunner til dette. For det første er hovedregelen i norsk arbeidsrett at et ansettelsesforhold er fast, noe som også foreslås presisert i den nye loven. Når man foreslår å sette en grense for hva som anses som en akseptabel lengde av en midlertidig ansettelse, er det etter Juss-Buss' syn naturlig at man ved overskridelse av denne grensen faller tilbake på hovedregelen. Dette bør også fremgå klart av lovteksten, av hensyn til aktørens forutberegnelighet.

For det andre kjenner Juss-Buss til en rekke arbeidsplasser som opererer med ulike betingelser for midlertidig og fast ansatte hva angår lønn, pensjonsrettigheter og annet. Ved å gjøre det klart at arbeidstakere som har vært ansatt midlertidig lenger enn hva som er akseptabelt, anses som fast ansatte, vil man unngå at arbeidsgiverne gjør de dårligere betingelsene gjeldende overfor disse. Det vises for øvrig til utvalgets ønske om likebehandling i arbeidslivet (og bestemmelsen om dette?).

For det tredje tilsier hensynet til arbeidstakernes egen oppfatning av ansettelsesforholdet en slik "konvertering" av arbeidsforholdet. Selv om man i realiteten har oppnådd de samme rettigheter som ved fast ansettelse, vet Juss-Buss at det for mange arbeidstakere har en egenverdi å ha status som fast ansatt. Ved å la dette gå klart frem av lovteksten kan man dermed oppnå økt trygghet og trivsel for de arbeidstakerne dette gjelder.

3. Et reelt faremoment med innføringen av en slik regel er at virksomhetene tolker den antitetisk og tar den til inntekt for at man kan ansette midlertidig for en periode på inntil 3 (4) år. Dette kan bidra til å uthule hovedregelen om fast ansettelse og øke antall omgørelser av reglene. En mulig måte å forhindre dette på er å presisere at arbeidstakeren må ha vært *lovlig* midlertidig ansatt, samt å vise til grunnlaget for at vedkommende er ansatt midlertidig (første ledd bokstav a) eller b)). Dette vil kunne skape mer bevissthet rundt rettstilstanden.

På bakgrunn av disse bemerkningene vil Juss-Buss komme med følgende forslag til utforming av bestemmelsen i utkastet § 14-7 (4):

"Arbeidstaker som har vært sammenhengende lovlig midlertidig ansatt etter bestemmelsen i første ledd bokstav a) eller b) i mer enn 3 år skal anses som fast ansatt. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som er midlertidig ansatt etter bestemmelsen i første ledd bokstav c), d) og e)."

Retten til fast ansettelse ved 12 måneders ansettelse i løpet av tre år.

Utvalgets flertall foreslår følgende bestemmelse i utkastet § 14-7 (4):

"Reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse dersom arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i virksomheten etter bokstav f) i til sammen 12 måneder i løpet av en periode på 3 år".

Bestemmelsen gjelder altså arbeidstakere som er midlertidig ansatt etter den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i seks måneder som foreslås innført. Bakgrunnen for dette forslaget er at flertallet ønsker å hindre misbruk av reglene ved stadig utbytting av midlertidig ansatte. Juss-Buss viser til våre synspunkter på forslaget om å innføre en slik generell adgang, og understreker at vi mener at en slik bestemmelse ikke bør gis. De bemerkninger vi har til 12 måneders-regelen må således anses som subsidiære.

Juss-Buss mener at det også i denne bestemmelsen, hvis forslaget fører frem, bør fremgå klart av lovteksten at arbeidstaker er å anse som fast ansatt etter at grensen er overskredet. Dette vil ivareta hensynene til arbeidstaker, som vi har redegjort for

ovenfor, hindre misbruk av reglene mer effektivt og stille krav til arbeidsgivernes planlegging og bruk av midlertidige ansettelser.

Juss-Buss mener dessuten at tidsrommet ansettelsen foregår innenfor, bør økes til 4 år. En arbeidstaker som har vært ansatt 12 måneder i løpet av en slik periode, må antas å ha etablert et tilknytningsforhold til arbeidsplassen som tilsier fast ansettelse.

På denne bakgrunn foreslår Juss-Buss at bestemmelsen i utkastet § 14-7 (4), hvis denne vedtas, gis følgende utforming:

”Arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i virksomheten etter bokstav f) i til sammen 12 måneder i løpet av en periode på 4 år, skal anses som fast ansatt”.

15.4 Åremål

Juss-Buss har ingen kommentarer.

15.5 Suspensjon

Generelt

Suspensjon innebærer at en arbeidsgiver, når det er grunn til å anta at arbeidstaker har begått grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, har rett til midlertidig å fjerne vedkommende fra sin stilling med øyeblikkelig virkning. Formålet med slik omgående reaksjon er at arbeidsgiver skal kunne få mulighet til å undersøke forholdet nærmere uten at arbeidstaker kan påvirke undersøkelsen ved å fjerne bevis, samt hindre fortsatt mislighold.

Tjenestemannsloven § 16 pkt 1 gir hjemmel for å bruke suspensjon i staten, som en mildere reaksjon enn oppsigelse eller avskjed. Adgangen er betinget av at vedkommende har overtrådt tjenesteplikter eller unnlatt å oppfylle disse, eller har vist utilbørlig atferd som skader den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen. Her er det altså forutsatt både at det er tale om alvorlige forhold, og at det er nødvendig at vedkommende fjernes umiddelbart. I tillegg er det hensynet til virksomheten utad som vil være av interesse her.

I privat og kommunal sektor har arbeidsgiver ingen lovhjemlet rett til å gå til suspensjon av ansatte. I juridisk teori er det likevel antatt å foreligge en viss ulovfestet rett til suspensjon med lønn. Utvalget har dermed vurdert det som hensiktsmessig å lovregulere suspensjonsadgangen. Juss-Buss er enig i at arbeidsgiver i visse situasjoner bør kunne ha rett til å fjerne en arbeidstaker fra sin stilling hvis sterke hensyn tilsier dette ut fra rent nødrettslige betraktninger. Juss-Buss støtter videre forslaget om å lovregulere suspensjon.

Vilkår for suspensjon

Alvorlige misligholdstilfeller og begrunnet mistanke om grovt pliktbrudd som kan medføre avskjed.

Opphør av suspensjon

Juss-Buss er uenig i utvalgets forslaget om forlengelse av suspensjonstiden til 6 måneder. Vi er av den oppfatning at det vil være tilstrekkelig med 3 måneder for arbeidsgiver til å få klarhet i forholdet som ligger til grunn for suspensjonen. For å avklare saken bedre og for å holde arbeidstaker oppdatert om sakens gang, bør det

avholdes drøftelsesmøter. Møtene bør avholdes hver måned fra det tidspunktet vedtaket om suspensjon ble truffet. Suspensjon er ikke fullt så belastende som avskjed eller oppsigelse, men likevel kan suspensjon være en stor påkjenning for arbeidstaker. Usikkerheten den medfører kan virke reduserende på livskvaliteten til arbeidstakeren. Suspensjonsadgangen kan i enkelte tilfeller bidra til at arbeidsgivere bruker denne som et ledd i å fryse ut arbeidstakere. Det er selvsagt kostbar å ha en ansatt suspendert, men de arbeidsgivere som har "råd" til det kan misbruke suspensjon ved å holde arbeidstakere borte fra bedriften. Juss-Buss er derfor av den oppfatningen at tre månedens frist må være absolutt.

Lønn i suspensjonstiden

Juss-Buss er enig i utvalgets forslag at suspenderte ansatter skal beholde sin lønn i suspensjonstiden.

Saksbehandlingsregler

- Drøftelsesmøte skal avholdes før suspensjon settes i gang. Arbeidsgiver bør sørge for å bringe størst mulig klarhet i forholdet som kan være av betydning ved tiltaket.
- Juss-Buss mener at i tillegg skal det avholdes drøftelsesmøter hver måned fra det tidspunktet vedtaket om suspensjon ble truffet frem til endelige avgjørelsen.
- Krav til skriftlighet og personlig underretning om vedtaket med begrunnelse. Det bør også stilles krav til at suspensjonen inneholder opplysninger om retten til å reise søksmål og de søksmålsfrister som gjelder.
- Arbeidstaker kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver ved tvist om suspensjon.

Rettsvirkninger

- Arbeidstaker har ikke rett til å stå i stilling mens tvist om suspensjonens lovlighet pågår.
- Erstatning (både økonomiske og ikke økonomiske tap). I suspensjonstilfellene vil det imidlertid gjelde tilsvarende regler som for erstatningsutmåling ved urettmessig avskjed i henhold til tjenstemannsloven § 19 og arbeidsmiljøloven § 66.

15.6 Oppsigelse på grunn av alder og sykdom

Juss-Buss er i det vesentlige enige i utvalgets vurderinger.

15.7 Oppsigelse ved utskilling av virksomhet

Generelt

Vi er av den oppfatning at bestemmelsen bør gå lenger enn det utvalget legger til grunn. Etter Juss-Buss sitt syn er det viktig å begrense arbeidsgivers mulighet til å utskille virksomheten. Selv om virksomhetene har et behov for å være tilpassningsdyktige, er det av vesentlig interesse at virksomhetene beholder sin kjernevirksomhet. Dette for å hindre at man ender opp med større andel av administrative selskapsstrukturer uten noe reell virksomhet. Resultatet vil kunne være at de ansatte i selskapene som konkurrerer om oppdragene, får en begrenset forutsigbarhet i et stadig tøffere arbeidsmarked. Deres arbeidsplasser avhenger hele tiden av at deres arbeidsgivere til stadighet leverer det beste tilbudet, og virksomhetene som leier inn oppdragene distanserer seg og "slipper" ansvaret for de som utfører arbeidet.

Formuleringen ”setter ut (...) på oppdrag”

Juss-Buss er enige i at de tilfeller hvor arbeidstakeren blir oppsagt for så å bli tilbudt arbeid som selvstendig næringsdrivende klart faller innenfor loven, og er et forsøk på omgåelse av regelverket. Dette vil uansett også være tilfeller hvor det skal meget til for å gi en oppsigelse etter den alminnelige saklighetsvurderingen i dagens § 60.

Formuleringen ”virksomhetens ordinære drift”

Juss-Buss har ingen kommentarer til utvalgets vurderinger og forslag på dette området.

Formuleringen ”helt nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift”

Utvalget foreslår å endre denne formuleringen til ”nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift”. Begrunnelsen er at dagens formulering kan oppfattes strengere enn den egentlig er, og at dette skaper mer forvirring enn avklaring. Det understrekes at endringen i bestemmelsen ikke innebærer endring i rettstilstanden.

Juss-Buss vil uttrykke sin motstand mot dette forslaget. Det er etter Juss-Buss' syn hensiktsmessig med det sterke juridiske uttrykket ”helt nødvendig” i denne bestemmelsen for å understreke at arbeidstakere ved utskilling av virksomhet har et spesielt sterkt oppsigelsesvern. Vi viser i denne sammenheng til det som er sagt tidligere om at de viktigste anvendere av denne loven er den vanlige arbeidstaker og –giver, og at man derfor bør ta sikte på å utarbeide en lettfattelig og brukervennlig lovtekst som på en enkel og grei måte forteller hvordan rettstilstanden er. Ved å bevare dagens ordlyd vil man opprettholde bevissthet om det sterke oppsigelsesvernet man har ved utskilling av virksomhet.

Av mer prinsipiell art vil Juss-Buss også bemerke at utvalget ellers i sin innstilling er svært tilbakeholdne med å endre lovens ordlyd der det ikke ser noen grunn til å endre rettstilstanden. Dette begrunnes med at slike endringer vil virke forvirrende og etterlate et inntrykk av at det er gjort rettslige endringer. Juss-Buss kan ikke se noen grunn til at man skulle forlate dette prinsippet i dette tilfellet. Gjør man dette, kan konsekvensen bli at rettstilstanden endres over tid. Vi ser ikke bort fra at enkelte aktører ønsker en slik ”snik-oppmyking” av stillingsvernet på dette området. Men det må presiseres at slike endringer må gjøres gjennom en åpen debatt, og ikke på bakgrunn av skjulte motiver.

Forholdet til kapittel XII A om virksomhetsoverdragelse

Juss-Buss har ingen kommentarer til utvalgets vurderinger og forslag på dette området.

15.8 Retten til å stå i stillingen

Urimelighetsvurderingen

Lovens hovedregel ved oppsigelse er at en arbeidstaker har rett til å stå i stillingen så lenge forhandlingene pågår eller inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom hvis det reises søksmål eller varsles om søksmål. Arbeidsgiver kan som et motstykke til arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen kreve rettens kjennelse for at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling, jfr aml. § 61 nr. 4 annet ledd tredje setning: ”Etter krav fra arbeidsgiveren kan retten likevel, ved kjennelse, bestemme at arbeidstakeren skal fratre stillingen under sakens behandling, dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling”. Fratre den

skal bare skje unntaksvis og det skal mye til for at dette skjer før endelig dom er rettskraftig, jfr Rt. 2000 s. 1958.

Vilkåret for at arbeidstaker skal fratre er at retten finner at det ville være urimelig om arbeidsforholdet skulle opprettholdes under sakens behandling, jfr aml. § 61 nr 4 annet ledd tredje setning. Her må det tas hensyn både til arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Forholdet til de øvrige arbeidstakere må imidlertid også kunne trekkes inn, i den utstrekning en kjennelse for fratreden er nødvendig for å skape ro i forhold til disse.

I forarbeidene er det understreket at arbeidstaker som hovedregel skal ha rett til å fortsette i stillingen så lenge saken er til behandling for domstolene. At retten bestemmer noe annet må således bare skje unntaksvis. Det er også forutsatt at det motsetningsforhold som ordinært vil foreligge mellom partene i en sak som dette, ikke skal være tilstrekkelig til å gi bedriften medhold i et krav om kjennelse for fratreden, se Ot. prp. nr 41 (1975-76) s. 75. I forarbeidene er det ellers forutsatt at retten ikke bør avsi kjennelse for fratreden dersom oppsigelsen skyldes forhold ved bedriften. Forarbeidene gir etter dette et visst grunnlag for å skille mellom oppsigelse som skyldes arbeidstakers eget forhold og oppsigelse som skyldes forhold på virksomhetssiden.

Utvalgets flertall mener at domstolen ved vurderingen av begjæring om fratredelseskjennelse må foreta en konkret urimelighetsvurdering uavhengig av grunnlaget for oppsigelsen. Det pekes på at domstolen i for stor grad har fulgt opp forarbeidenes uttalelse om at det bare unntaksvis skal avsies fratredelseskjennelse i tilfellene hvor oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold. Rettspraksis viser at domstolene er tilbakeholdende med å gi kjennelse for fratreden. Etter flertallets oppfatning er det tilstrekkelig om det presiseres i forarbeidene at denne sondringen forlattes.

Juss-Buss er uenig i dette forslaget fra flertallet og ønsker å opprettholde dagens "praksis". Hensynet bak retten til å stå i stilling er å beskytte arbeidstaker sine interesser. Vi vil påpeke styrkeforskjellen mellom arbeidsgiver og vanlig arbeidstaker når en slik konflikt oppstår. I de fleste tilfellene vil arbeidstaker ikke ha samme tilgang til ressurser, som arbeidsgiver har, og dermed vil som regel være svakere stilt. Vanlige lønnsinntakere vil rammes økonomisk langt sterkere enn virksomheten ved eventuell tvist. De økonomiske belastninger for arbeidsgiver ved at arbeidstaker står i stillingen er ikke tungtveiende nok til å begrunne en fratredelse. I tilfeller hvor oppsigelsen ikke skyldes forhold fra arbeidstakerens side, vil det bare sjelden være urimelig at arbeidstakeren får fortsette i stillingen under sakens behandling. Dette kan begrunnes i at grunnlaget for oppsigelsen vil da verken være arbeidskonflikt eller klanderverdig oppførsel fra arbeidstakerens side, men arbeidsgiver sine økonomiske forhold. Miljøet på arbeidsplassen vil i de fleste tilfeller ikke forsures om den oppsagte medarbeider kommer tilbake på jobb. Arbeidstaker i slike tilfeller ikke kan bebreides for de forhold som ligger til grunn for oppsigelse. Dermed vil det være naturlig at vedkommende slipper de økonomiske belastninger en oppsigelse vanligvis medfører. Derimot i tilfeller hvor oppsigelse er begrunnet i oppstått tillitskrise eller forgåelsene fra arbeidstakers side kan det være urimelig om arbeidstaker fortsetter i stillingen. Men som det ble påpekt ovenfor må avgjørelsen bero på en total vurdering av foreliggende momenter.

Juss-Buss vil videre vise til at rettspraksis faktisk er varierende. Dette fremgår av Rt. 1984 s. 400 om fratredelsesspørsmålet: "Dette kan imidlertid ikke innebære at retten i disse tilfelle helt skal være avskåret fra å foreta den rimelighetsvurdering som følger av lovens ordlyd. Det som sies i forarbeidene, må tas som et uttrykk for at rimelighetsvurderingen i disse tilfelle, hvor det ikke er noe å bebreide arbeidstaker, som regel må føre til at arbeidsgivers krav ikke tas til følge."

Adgangen for norske virksomheter til å foreta oppsigelse grunnet omorganisering / nedbemanning er i dag relativt vid sammenlignet med andre europeiske land. Endring i forarbeidene vil etter Juss-Buss sin mening føre til en uheldig virkning for arbeidstakere, nemlig en svekkelse av stillingsvernet.

Som nevnt ovenfor må det også legges vekt på arbeidstakers interesser ved vurderingen av om det skal gis kjennelse for fratreden. Her er det av spesiell betydning hvilke virkninger det kan få om arbeidstaker må fratre, bl.a. ved at han kan få problemer med å få stillingen tilbake dersom det blir slått fast at han er sagt opp uten saklig grunn.

Sannsynlige utfall av oppsigelsessaken er kun et moment i urimelighetsvurderingen ved oppsigelser på grunn av arbeidstakers forhold, og ikke ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger mv. Flertallet mener gode grunner taler for at denne praksisen bør videreføres. Juss-Buss er enig i dette.

Retten bør imidlertid foreta en helhetsvurdering på grunnlag av urimelighetskriteriet. Det må foretas en samlet avveining av alle aktuelle momenter.

- At arbeidstaker vil ha vansker med å få annet arbeid, må tillegges vekt.
- Behovet for å klargjøre hensynet til omstilling og i hvilken grad retten til å stå i stillingen i det konkrete tilfelle kan virke omstillingshemmende.
- Ikke alle omstillinger vil være relevant i denne sammenheng. Selve behovet for omstillingsprosesser vil kunne være et viktig moment.
- Hensynet til andre arbeidstakere. Særlig den situasjon der bedriften for eksempel må permittere eller si opp andre arbeidstakere.
- Dersom det foreligger konflikter eller andre miljømessige belastninger som går ut over andre arbeidstakere. Det må imidlertid kreves noe mer enn et vanlig motsetningsforhold.

Etter flertallets vurdering synes det verken nødvendig eller lovteknisk hensiktsmessig å la det komme til uttrykk i lovteksten at det skal foretas en slik helhetsvurdering. Urimehetskriteriet ligger i lovteksten allerede: "... dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet..." Juss-Buss støtter dette synspunktet.

Tilsvarende spørsmål kan reises i forhold til å la enkelte av de momentene det skal legges vekt på, komme til uttrykk i loven. Etter flertallets vurdering er det tilstrekkelig at momentene kommer klart til uttrykk i forarbeidene. Dette begrunnes med at dette uansett ikke ville bli en uttømmende oppregning. Dette vil Juss-Buss slutte seg til. Videre er vi enige at en klargjøring av momentene i forarbeidene vil bidra til klarhet og forutberegnelighet, både for virksomhetene og arbeidstakere.

Forslaget om å "snu" hovedregelen dersom oppsigelsen kjennes gyldig og dommen påankes

Utvalget mener at retten til å stå i stilling kun skal gjelde fram til første instans. Hvis oppsigelsen kjennes gyldig i første instans har ikke arbeidstaker rett til å stå i stilling i en senere ankebehandling. Juss-Buss er uenig i dette lovforslaget og kommenterer argumentene i det følgende.

Utvalget mener at en slik regel vil kunne innebære at de økonomiske konsekvensene det har for arbeidsgiver å ha arbeidstaker stående i arbeidsforholdet blir mer forutberegnelige og til dels redusert.

Juss-Buss er sluttet seg til de vurderinger og forslag som mindretallet ved medlemmene Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen har fremmet og mener således at regelen bør stå som den er i dag.

Juss-Buss vil i tillegg til dette påpeke at denne regelen er svært viktig i arbeidstaker sitt stillingsvern. Det grunnleggende argument for dette er at stillingen bør beholdes av arbeidstaker helt inntil saken er *endelig* avgjort av domstolene. Å miste sin rett til å stå i stillingen etter første instans behandling vil gjøre det i mange tilfeller vanskelig å ta saken videre til lagmannsretten. Ved at arbeidstaker mister sin rett vil virksomheten på sin side ansette en ny i den samme stillingen. I en videre behandling og med dom om ugyldig oppsigelse vil det i slike tilfeller bli vanskelig å gjeninntre i stillingen.

Videre vil retten til å stå i stilling representere en viktig vurderingsfaktor hos arbeidsgiver om saken kan stå seg i retten. Omkostningene og konsekvensene kan bli store og alvorlige og vurderingene bør være grundige og gode før man går til sak mot motparten. I forhold til den maktforskjell som gjør seg gjeldende mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidstaker er den som må bære eventuelle saksomkostninger selv mens arbeidsgivers saksomkostninger blir båret av virksomheten. Dette utgjør på sin side en skjevhet i mulige konsekvenser som retten til å stå i stilling på sin side reduserer. Videre vil vi understreke at erfaring viser at underretten ikke overprøver arbeidsgivers skjønn å samme måte som 2. instans. De vektlegger vurderingen forskjelling og dette kan medføre uheldige konsekvenser.

Forslaget til ny bestemmelse i § 15-11 (4): "Retten til å stå i stillingen gjelder ikke når arbeidsforholdet er bortfalt som følge av at virksomheten er nedlagt."

Prinsipalt støtter Juss-Buss mindretallets forslag om at en slik bestemmelse ikke gis. Vi viser i denne sammenheng til mindretallets begrunnelse.

Subsidiært ønsker Juss-Buss at § 15-11 (4) endres slik at rettsstilstanden kommer klarere til uttrykk. Utvalgets flertall uttaler at unntaket kun gjelder der det er "åpenbart at det dreier seg om en fullstendig nedleggelse". Slik forslaget fremstår i sin nåværende form, kommer dette ikke klart frem. Juss-Buss foreslår å presisere at dette er en snever unntaksregel forbeholdt de klare tilfeller, ved å ta inn uttrykkene "åpenbart" og "fullstendig nedleggelse" i lovteksten.

Etter dette forslaget vil bestemmelsen lyde:

"§ 15-11 (4) Retten til å stå i stillingen gjelder ikke når det er åpenbart at arbeidsforholdet er bortfalt som følge av at virksomheten er fullstendig nedlagt."

Det presiseres igjen at dette forslaget er subsidiært. Juss-Buss stiller seg meget kritisk til at utvalget foreslår omfattende begrensinger i retten til å stå i stillingen.

15.9 Fortrinnsretten

Vilkåret om oppsigelse på grunn av arbeidsmangel

Juss-Buss er enig i utvalgets forslag om å endre vilkåret om at arbeidstaker må være sagt opp på grunn av "arbeidsmangel" til virksomhetens forhold".

Kravet om at arbeidstaker må være "skikket"

Juss-Buss er enig i med utvalget om at begrepet "skikket bør endres til kvalifisert".

Juss-Buss mener imidlertid at det ikke bør være adgang til å ta i betraktning personlige forutsetninger ved vurderingen av om arbeidstakeren er kvalifisert. Bakgrunnen for dette er, som Evju anfører, at en slik vurdering vil gjøre fortrinnsretten lite effektiv. Dette fordi arbeidsgiver da vil kunne unngå fortrinnsretten ved å vise til at arbeidstakeren ikke har de rette personlige forutsetningene. Dette er vanskelige vurderinger for en domstol å etterprøve, og ordningen vil således gi arbeidsgiver et stort spillerom med hensyn til hva arbeidstakeren er kvalifisert for eller ikke. Videre vil hensynet til arbeidsgiver være ivaretatt ved en eventuell utvelgelse mellom flere fortrinnsberettigede. Det vil etter Juss-Buss sitt syn være tilstrekkelig at det presiseres i lovforarbeidene at personlige forutsetninger ikke skal tas med i denne vurderingen.

Tilbud om passende arbeid

Utvalget foreslår følgende:

"§ 14.2 (5)

Har arbeidstakeren ikke akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter mottakelsen, faller fortrinnsretten bort."

Juss-Buss er uenig i utvalgets vurdering på dette punktet.

Juss-Buss er av den oppfatning av at fortrinnsretten ikke skal falle bort ved at arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud om ansettelse i en passende stilling. Bakgrunnen for dette er, som utvalget påpeker, at hva som er en passende stilling er vanskelig å vurdere, og at det i utgangspunktet vil være opp til partene å bli enige om hva som er passende i det enkelte tilfelle. I de tilfeller hvor arbeidsgiver og arbeidstaker er uenige i om stillingen som tilbys er passende vil det i realiteten være arbeidsgiver som har det avgjørende ordet. Dette fordi arbeidstakeren må gå til rettslige skritt for å få gjennomslag for sitt standpunkt, mens arbeidsgiver kan forholde seg passiv. Det er videre klart at en arbeidstaker vil kvie seg for å ta rettslige skritt i en slik sak, da dette både vil kunne bli kostbart og belastende.

Videre vil man kunne unngå at arbeidsgiver bevisst tilbyr en stilling man vet arbeidstakeren ikke vil akseptere for slik å hindre at fortrinnsretten utløses ved en mer egnet stilling på et senere tidspunkt. Dette vil helt klart være å omgå fortrinnsretten, og i strid med formålet bak ordningen.

Ved at fortrinnsretten ikke faller bort i de tilfeller hvor arbeidstakeren ikke aksepterer tilbudet vil man kunne unngå mange tvister som følge av at innholdet av begrepet "passende stilling" er vanskelig for både arbeidstaker og arbeidsgiver å klargjøre.

Juss-Buss mener på bakgrunn av det overforstående at § 14-2 (5) i utvalgets forslag skal utgå.

Fortrinnsrett i konsern

Juss-Buss støtter på dette punktet mindretallets forslag om å utvide fortrinnsretsreglene til også å gjelde i konsern og innenfor andre grupper som er knyttet sammen gjennom eierinteresser.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Juss-Buss støtter på dette punktet mindretallets forslag om fortrinnsrett for deltidsansatte. Juss-Buss er av den oppfatning at om det skulle komme opplysninger fra utvalget som kommer med sin innstilling 1. oktober, som tilsier at deltidsansatte ikke burde ha fortrinnsrett, vil det naturlige være å gjøre dette i en lovendring på et senere tidspunkt. Juss-Buss advarer mot at slike regler blir forbeholdt tariffavtaler, da 30% av arbeidsstyrken ikke er organisert. En konsekvens av at det forbeholdes tariffavtaler vil være at det skapes et uheldig skille i arbeidslivet.

15.10 Harmonisering med tjenestemannslovens stillingsvernsregler

Juss-Buss har ingen kommentarer.

Ytterligere bemerkninger

Oppsigelsesvern i prøvetiden

Utvalgets forslag til endring i dagens § 63 tydeliggjør skillet mellom de materielle krav som stilles til oppsigelsen, og hvilke følger den avtalte prøvetiden har uavhengig av oppsigelsens begrunnelse. En av arbeidsmiljølovens målsettinger er å sikre trygge og forutsigbare ansettelsesforhold for den enkelte arbeidstaker. I prøvetiden har man imidlertid et svakere stillingsvern enn ellers. Prøvetidsansettelser er ment å gi arbeidsgivere anledning til å vurdere om de nyansatte er skikket til den aktuelle stillingen. Arbeidsgivers behov for å teste ut arbeidstaker veies således opp mot den ansattes stillingsvern. Juss-Buss mener i denne sammenheng at man for prøvetidsansatte bør skille mellom en oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold, og en oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold. Dette synspunkt ble også uttrykt av departementet i Ot. Prp. nr 50 (1993-94); *"det kan synes å være liten grunn til at en arbeidstaker i prøvetiden ikke skal ha de samme rettigheter som andre arbeidstakere, i de tilfeller grunnen til oppsigelsen er av driftinnskrenkning/rasjonalisering."* Ved oppsigelse i prøvetiden begrunnet i virksomhetens forhold bør i utgangspunktet arbeidstaker ha de samme rettighetene som fast ansatte. Dette fordi arbeidsgiver ikke lenger har de samme motivene for å bli kvitt arbeidstaker.

Retten til å stå i stilling

Retten til å stå i stilling beror på en interesseavveining mellom arbeidstakers ulempe ved ikke være tilknyttet arbeidsplassen, mot arbeidsgivers behov for å avslutte arbeidsforholdet under behandlingen av tvisten. Det kan argumenteres for at hensynet til at arbeidstaker skal beholde kontakten med arbeidsplassen ikke gjør seg like sterkt gjeldende for personer ansatt i prøvetid. Dette fordi en har kortere ansettelsesperiode bak seg, og derfor mindre tilknytning til arbeidsplassen. Likevel er hensikten med å bli stående i stillingen å opprettholde kontakten med arbeidsplassen. Dette for å unngå

en gjeninntreden etter lang tid uten tilknytning til arbeidsplassen. Selv om arbeidsgiver ved en oppsigelse begrunnet arbeidsgivers forhold ikke har de samme motivene for å bli kvitt arbeidstakeren, innebærer retten til å stå i stilling en økonomisk belastning for arbeidsgiver. Rettspraksis (se Rt 1987 s. 692 og Rt 1994 s. 639) er klar på at det i en eventuell interesseavveining skal mye til for hindre arbeidstaker å fortsette i stillingen når oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold kommer utenfor prøvetiden. Vurderingene bør etter Juss-Buss sitt syn ikke veies annerledes under prøvetiden. Arbeidsgiver har uansett anledning til å prøve denne interesseavveining ovenfor domstolene. Det er etter Juss-Buss sitt syn urimelig å snu prosessinitiativet i prøvetiden når formålene til prøvetidsreglene ikke oppfylles.

Oppsigelsesfrister

Ved vurdering av hvilke oppsigelsesfrister som bør gjelde for arbeidstakere når oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold, er det også i denne sammenheng lite som taler for at den prøvetidsansatte skal stilles dårligere enn de øvrige ansatte. Under prøvetiden stilles krav til oppfølgingen fra arbeidsgiver, dette for å sørge for at arbeidstakeren får muligheten til å tilpasse seg arbeidsgivers behov, men også for at en oppsigelse ikke skal komme som en overraskelse på arbeidstaker. Når en prøvetidsansatt, som følgelig nylig har blitt ansatt, blir oppsagt begrunnet i virksomhetens forhold, taler dette for at de påberopte forhold også nylig har inntruffet. Oppsigelsen vil således oftere kunne komme overraskende på arbeidstaker, og med kun to uker oppsigelsestid vil arbeidstaker neppe kunne omstille seg. Likevel vil den prøvetidsansatte kunne antas å ha bedre kjennskap til arbeidsmarkedet og muligens lettere for å omstille seg enn de øvrige ansatte. Men vedkommende vil fremdeles ha behov for å forberede tilværelsen etter arbeidsforholdets opphør.

Juss-Buss ønsker derfor at departementet utarbeider et forslag som skiller mellom oppsigelser i prøvetiden grunnet i arbeidstakers forhold, og oppsigelser i prøvetiden grunnet virksomhetens forhold. Et forslag slikt forslag bør baseres på det at sees bort fra prøvetiden ved oppsigelser begrunnet virksomhetens forhold.

Henvvisning til vilkår

Juss-Buss vil for øvrig påpeke at oppsigelsesfristene i den foreslåtte § 15-3 punkt 7 ikke er knyttet til prøvetidsbestemmelsen i den foreslåtte § 15-6. Dette innebærer at vilkåret for 14 dagers oppsigelsesfrist er kun at arbeidstaker "skriftlig er ansatt på bestemt prøvetid". Resultatet vil kunne være at hvis arbeidstaker har en skriftlig arbeidskontrakt med et års prøvetid, vil vedkommende etter bestemmelsen ha 14 dager oppsigelsesfrist under hele den avtalte prøvetiden. Samtidig er det etter Juss-Buss sitt syn ikke ønskelig at partene på forhånd får anledning til å avtale en kortere oppsigelsesfrist enn 14 dager. Dette for å forberede partene til arbeidsforholdets avslutning. Disse forhold unngås hvis man endrer ordlyden til:

Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid etter § 15-6, gjelder en skriftlig oppsigelsestid på 14 dager, med mindre lenger oppsigelsesfrist er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

Permittering

Innledning - behovet for lovfesting av reglene

Arbeidsrettslig sett kan permittering defineres som "en midlertidig suspensjon av arbeidsgiver og arbeidstakers gjensidige plikter og rettigheter i arbeidsforholdet" (se

Fougner m.fl.: Omstilling og nedbemanning). Permittering skal benyttes i de tilfeller hvor behovet for redusert arbeidskraft er av forbigående art. I takt med de senere års utvikling i det norske arbeidslivet, som kan tyde på økt behov for omstilling og nedbemanning, er permittering etter hvert blitt et rettsområde av stor betydning. Likevel inneholder arbeidsmiljøloven av 1977 (aml.) kun en regel om permittering (jfr aml. § 58 nr 8). Mange forfattere har tatt til orde for en lovregulering (se f.eks Dege: Arbeidsgivers styringsrett, bind 1). Juss-Buss ønsker å peke på den unike muligheten man nå har for å dekke dette behovet.

Permittering er ikke nevnt i utvalgets mandat. Imidlertid er dette, etter Juss-Buss' syn, regler som faller inn under en naturlig forståelse av formuleringen "*en helhetlig gjennomgang av stillingsvernbestemmelsene*" (punkt 15.1). Utvalget berører så vidt spørsmålet om en lovfesting av disse reglene, men skriver at "*det har ikke drøftet behovet for å innføre lovregler om adgangen til permittering*" (punkt 15.2.1). Det gis ingen begrunnelse for dette, men ved henvendelse til Arbeidslivsutvalget har Juss-Buss fått opplyst at dette skyldes to forhold. For det første at dette ville bli et for omfattende arbeid, og for det andre at Regjeringen i løpet av utvalgets arbeidsperiode har endret reglene om lønnsplikt under permittering to ganger, slik at utvalget ved å berøre dette feltet ville få en uheldig dobbeltrolle.

Juss-Buss kan imidlertid ikke se at noen av disse forholdene kan begrunne en unnlattelse av å lovfeste permitteringsreglene. Når det gjelder omfanget av arbeidet kan det påpekes at permittering er grundig omtalt i den juridiske litteratur, og at de fleste forfattere i stor grad peker på den eksisterende Hovedavtalen mellom LO og NHO (heretter Hovedavtalen) som uttrykk for hva som er gjeldende rett. Slik sett kan man si at grunnlaget for formulering av bestemmelsene allerede er til stede. Hva Regjeringens rolle angår, må det presiseres at Regjeringen kun har endret reglene om arbeidsgivers *lønnsplikt*. Selv om disse selvsagt må ses i sammenheng med permitteringsreglene for øvrig, vil endringer her absolutt ikke være til hinder for at viktige grunnprinsipper som per i dag er gjeldende rett, lovfestes.

En rekke meget viktige hensyn taler derimot for en lovfesting av disse reglene. Som nevnt er viktige prinsipper som fullt ut er akseptert som gjeldende rett, per i dag ikke kommet til uttrykk gjennom lov. Dette gjør at regelverket blir vanskelig tilgjengelig for de viktigste rettsanvenderne på arbeidsrettens område, nemlig den vanlige arbeidsgiver (og -taker). Juss-Buss har de senere år sett en rekke graverende eksempler på at permitteringsreglene misbrukes av arbeidsgiver, ved at man permitterer der man i stedet burde gått til oppsigelse. Dette fører naturligvis til store økonomiske tap for arbeidstakerne. Vi er av den oppfatning at en lovfesting av reglene, i hvert fall de grunnleggende prinsipper, vil redusere antallet av slike tilfeller, og i den grad de fortsatt oppstår, føre til at flere arbeidstakere hevder sin rett gjennom å kreve *forhandlinger*, gå til *søksmål* etc. En lovfesting vil etter vårt syn føre til større bevissthet om reglene, og muligens også til at aktørene i større grad respekterer gjeldende rett. For den enkelte aktør vil dette kunne gi langt større forutberegnelighet enn hva som er tilfelle i dag.

Juss-Buss foreslår på denne bakgrunn å samle reglene om permittering i et eget kapittel i loven. Dette kapitlet bør omfatte regler om vilkår for permittering, drøftingsplikt, varsel og (oppsigelse under permittering, hvis disse ikke skal i bestemmelsen om oppsigelsesfrister).

Gjeldende rett

Det skal her ikke gis en omfattende innføring i rettstilstanden på dette området. Dette skyldes at det hersker bred enighet om de grunnleggende prinsipper om permittering. For en grundigere fremstilling vises i stedet til bl.a. *Fougner m. fl.: "Omstilling og nedbemanning"*, *Dege: "Arbeidsgivers styringsrett" og "Arbeidsrett"* og *Jakhelln: "Oversikt over arbeidsretten"*. Et meget sentralt trekk ved de juridiske forfattere er som nevnt at de viser til Hovedavtalen som uttrykk for gjeldende rett. I det følgende vil vi kort gjennomgå de regler Juss-Buss finner det naturlig å lovfeste.

Vilkår for permittering

Gjeldende rett

Hovedavtalen § 8-1 omhandler vilkårene for permittering, og lyder:

- "1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften."

Saklighets- og nødvendighetskravet i nr 1 antas å gi uttrykk for gjeldende rett også for arbeidsforhold som ikke omfattes av Hovedavtalen. Det finnes en omfattende rettspraksis som utdyper innholdet i disse kravene. Hva angår 6 måneders-regelen i nr 2, antas det at permitteringer i arbeidsforhold utenfor Hovedavtalen kan være lovlige også etter 6 måneder. Imidlertid vil arbeidsgiver etter et så langt tidsrom som regel ha problemer med å godtgjøre at arbeidsmangelen er av forbigående art, og således at permitteringen er saklig. I tillegg kommer at arbeidsgiver etter dette tidsrommet i de fleste tilfeller vil måtte betale lønn, jfr Lov om lønnsplikt under permittering (perml.) § 3 nr 2. Nr 3 og 4 angår utvelgesspørsmålet ved permittering. Det er antatt at bestemmelsen om ansiennitet i nr 3 ikke kan tas bokstavelig, og at den må tolkes dit hen at ansiennitet skal være et moment ved utvelgelsen. Det er grunn til å anta at arbeidsgiver ved permittering står friere til å se bort fra ansiennitet og legge vekt på f. eks særlig kvalifisert personale eller ansatte i visse deler av produksjonen enn hva tilfellet er ved oppsigelser. Dette skyldes blant annet at det er behov for handlefrihet for å sørge for forsvarlig drift fremover når virksomheten er i en presset økonomisk situasjon, og at permittering er forutsatt å være et midlertidig tiltak.

Vurderinger og forslag

Juss-Buss foreslår å lovfeste en bestemmelse om vilkårene for permittering. Ved utformingen av denne bør det tas utgangspunkt i Hovedavtalens § 8-1. Etter Juss-

Buss' syn vil uttrykket "saklig begrunnet" i bestemmelsens nr 1 innebære at saklige kriterier må legges til grunn ved utvelgelsen. Det vises for øvrig til utvalgets vurderinger av det samme uttrykket i arbeidsmiljøloven § 60, der det omtales som en "robust verktøy i tvister vedrørende oppsigelse" (15.6.3). Det har lite for seg å gå inn på en nærmere oppramsing av slike momenter. Dette er dessuten tilstrekkelig utdypet gjennom rettspraksis. Formålet om å lage en mest mulig brukervennlig lov tilsier imidlertid at det fremkommer av lovteksten at permitterings årsaker må være av forbigående art, samt at det oppstilles et nødvendighetskrav.

Etter dagens rettstilstand kan permittering utover 6 måneder finne sted i arbeidsforhold utenfor Hovedavtalens virkeområde. Juss-Buss ønsker i denne sammenheng å påpeke at en permittering ut over dette tidsrom kun i sjeldne tilfeller vil anses lovlig av domstolene. Det er videre, slik vi ser det, ingen grunn til å opprettholde et slikt skille mellom virksomhetene. Dessuten vil en slik alminnelig 6 måneders-regel bidra til å øke forutberegneligheten av reglene. På denne bakgrunn ønsker Juss-Buss å inkludere Hovedavtalen § 8-1 nr 2 i lovbestemmelsen.

Juss-Buss' forslag til bestemmelse om vilkår for permittering vil etter dette lyde som følger:

"§ Vilkår for permittering.

1. Permittering kan foretas når dette er saklig begrunnet i virksomhetens forhold og de årsaker som gjør permitteringen nødvendig er av forbigående art.

2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn."

Drøftelsesplikt

Gjeldende rett

Hovedavtalens § 8-2 lyder:

"§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX.

Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen i § 8- 3 nr.1 og nr. 2 løper første etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes."

Reglene om konferanse forut for varsel er ikke direkte overførbare til arbeidsforhold utenfor Hovedavtalens virkeområde, siden den refererer til de tillitsvalgte. Det må imidlertid antas å foreligge plikt til at også andre virksomheter sørger for å gi informasjon til og drøfte forestående permitteringer med sine ansatte. Uansett vil manglende drøfting i forkant av permitteringen være et moment domstolene vil ta med i betraktningen ved vurderingen av permitterings saklighet, slik som tilfellet er ved oppsigelser.

Vurderinger og forslag

Det har etter Juss-Buss' syn de beste grunner for seg å lovfeste reglene om drøftelsesplikt forut for permittering. Dette antas å ikke forandre rettstilstanden, men vil bidra til klargjøring og etter all sannsynlighet en mer forsvarlig saksbehandling i disse sakene. Siden loven vil gjelde også for arbeidsforhold utenfor Hovedavtalens virkeområde, foreslår Juss-Buss at lovtoksten ilegger arbeidsgiver plikt til å konferere med arbeidstakerne dersom disse ikke har tillitsvalgte.

På bakgrunn av dette foreslår Juss-Buss følgende bestemmelse:

”§ Plikt til å konferere før varsel gis

- 1. Før varsel gis skal det konfereres med arbeidstakerne eller deres tillitsvalgte.*
- 2. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene.*
- 3. Varselfristen i (bestemmelse om permitteringsvarsel) løper først etter at konferansen er holdt.*
- 4. Krav om forhandlingsmøte fordi ansieniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.”*

Alternativ 1:

Tilføyte ”eller permittering” i utkastets § 15-1 om drøfting før beslutning om oppsigelse.

Alternativ 2:

Ta med en henvisning i bestemmelsen ”Vilkår for permittering”: ”Ved permittering gjelder § 15-1 tilsvarende”.

Permitteringsvarsel

Gjeldende rett

Hovedavtalen har regler om permitteringsvarsel i §§ 8-3- t.o.m. 8-5:

”§8-3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 59, nr.1 er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varsselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler m.v. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstaker med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest 3 dager før arbeidsperiodens utløp.”

”§ 8-4 Varselets form og innhold

1. Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varselet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis."

"§8-5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig."

Reglene i Hovedavtalen §§ 8-3, 8-4 og 8-5 er relativt detaljerte, og kan neppe fullt ut anses som uttrykk for gjeldende rett på området. Fougner m.fl. uttaler imidlertid at det kan være "hensiktsmessig at bedrifter som ikke er bundet av slike saksbehandlingsregler, følger systemet i Hovedavtalen" (Fougner m.fl.: Omstilling og nedbemanning s. 176). Grunnleggende hensyn som forutberegnelighet for arbeidstakerne og kravet til forsvarlig saksbehandling tilsier at disse reglene bør gjelde også utenfor Hovedavtalens virkeområde. Og på samme måte som reglene om drøfting vil det være et moment i saklighetsvurderingen dersom arbeidsgiver ikke kan godtgjøre en forsvarlig saksbehandling.

Vurderinger og forslag

Det må antas at det er behov for egne regler om krav til varsel om permittering. Dette fordi både arbeidsgiver og arbeidstaker i disse tilfellene er i en spesiell situasjon. F. eks vil arbeidstaker ha et stort behov for kunnskap om utsiktene til gjeninntakelse, forholdet til Aetat med mer. Juss-Buss foreslår derfor at Hovedavtalens bestemmelser om permitteringsvarsel i det vesentlige lovfestes, slik at de vil gjelde for alle arbeidsforhold som omfattes av den nye lovens virkeområde.

Enkelte endringer er nødvendig for å tilpasse bestemmelsene til arbeidsforhold utenfor Hovedavtalens virkeområde. Dette gjelder regelen om at fristene ikke gjelder ved "tariffstridig konflikt", se Hovedavtalen § 8-3 nr 4. Juss-Buss foreslår at dette endres til "rettstridig konflikt".

Videre foreslår Juss-Buss at det innføres en regel om at permitteringsvarsel skal leveres personlig eller sendes rekommandert til arbeidstakers oppgitte adresse, slik regelen er ved oppsigelse og avskjed. Regelen om at dette kan fravikes ved betinget varsel foreslås lovfestet, men endret slik at formuleringen "ved oppslag i bedriften" endres til "på annen hensiktsmessig måte".

På bakgrunn av dette foreslår Juss-Buss at det gis følgende lovbestemmelser om permitteringsvarsel:

"§ Varsel om permittering

1. *Permittering gis med 14 dagers varsel.*
2. *Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 59, nr.1 er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.*

3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller rettsstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler m.v. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstaker med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest 3 dager før arbeidsperiodens utløp.

§ Varselets form og innhold

1. Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre partene blir enige om annet. Varselet skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse.
2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varselet gis på annen hensiktsmessig måte. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varselet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med arbeidstakerne eller deres tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.”

^ Oppsigelse under permittering

Gjeldende rett

Hovedavtalens § 8-6 regulerer forholdet ved oppsigelse under permittering:

”§ 8-6 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen med mindre de er formelt oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke har sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.”

Hovedavtalens regler på dette området må antas å gi uttrykk for gjeldende rett. Imidlertid er det en rekke problemstillinger som ikke regulert av Hovedavtalen. Dette gjelder for det første oppsigelsesfristen ved arbeidstakers oppsigelse, som er regulert i aml. § 58 nr 8 (se nedenfor).

For det andre er heller ikke adgangen til å permittere i oppsigelsesfristen regulert. Problemstillingen er her om det er adgang til å suspendere arbeids- og lønnsplikten midlertidig ved å permittere arbeidstakere som har mottatt oppsigelse og er i oppsigelsestid. Spørsmålet må antas å være avklart, i hvert fall delvis, gjennom Arbeidsrettens dom inntatt i ARD 1980 s. 25 (Heitmann-saken). Dommen slår fast at arbeidstakere som er oppsagt på grunn av arbeidsmangel, ikke kan permitteres med den samme begrunnelse i oppsigelsestiden. Dette ville være selvmotsigende og ikke forenlig med retten til å stå i stilling. Dersom permitteringen begrunnes i et annet forhold enn det oppsigelsen var, antas det imidlertid at ”etter omstendighetene (kan være) adgang til å permittere oppsagte arbeidstakere” (se Fougner m.fl.: Omstilling og nedbemanning). Dette betyr at arbeidstakere er sagt opp på grunn av sviktende ordretilgang, kan permitteres i oppsigelsestiden dersom arbeidsgiver i en periode ikke kan tilby dem arbeid på grunn av streik, brann eller uforutsette naturhendinger.

I tillegg er, som ovenfor nevnt, oppsigelsesfristen ved arbeidstakers oppsigelse under permittering regulert i aml. § 58 nr 8:

”En arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven her eller avtale.”

Vurderinger og forslag

Juss-Buss foreslår at de av reglene som angår oppsigelsesfrister, inkluderes i bestemmelsen om dette (§ 15-3 i utvalgets utkast). Dette gjøres lovteknisk sett enten ved at § 15-3 (9) gis flere ledd, eller ved at de nye formuleringer nummereres fortløpende nedover. Juss-Buss går inn for førstnevnte løsning, og foreslår at § 15-3 (9) gis følgende ordlyd:

”(9) En arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven her eller avtale.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratrudd uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke har sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, kan ikke av denne grunn permitteres mens oppsigelsesfristen løper.”

Når det gjelder hovedregelen om partenes rettstilling under permitteringen, er det etter Juss-Buss' syn naturlig å gi en egen bestemmelse om dette i kapitlet om permittering. Dette for å entydig avklare forholdet mellom permittering og oppsigelse.

Juss-Buss foreslår på denne bakgrunn at følgende bestemmelse inkluderes i kapitlet om permittering:

”§ Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen med mindre de er formelt oppsagt.”

Rett til å kreve forhandlinger og gå til søksmål

Gjeldende rett

Permittert arbeidstaker som påberoper seg at vilkårene for permittering ikke er til stede, har etter gjeldende rett mulighet til å kreve forhandlingsmøte med arbeidsgiver på samme måte som ved oppsigelse. Forutsetningen er at arbeidstaker mener at oppsigelse burde vært benyttet, og at det foreligger en såkalt skjult oppsigelse. Videre har arbeidstakeren en rett til å gå til søksmål innen de frister som angis i utkastet § 17-3, som hovedregel åtte uker dersom man krever kjennelse for ugyldig opphør av arbeidsforholdet og seks måneder dersom man kun krever erstatning. Arbeidstaker vil også kunne kreve rettens kjennelse for å få rett til å stå i stillingen til saken er avgjort ved rettskraftig dom (kjennelse).

Vurderinger og forslag

Reglene om rett til å kreve forhandlinger med arbeidsgiver og gå til søksmål bør lovfestes, ikke minst for å opplyse arbeidstakerne om egne rettigheter slik at de settes i stand til å ivareta disse på egenhånd. Lovteknisk sett gjøres dette mest hensiktsmessig ved at man legger til ”permittering” til slutt i utkastets § 17-2 (1), slik at denne lyder:

”(1) Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at et arbeidsforhold ikke lovlig er brakt til opphør eller vil kreve erstatning på grunn av opphør av et arbeidsforhold, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Det samme gjelder hvis arbeidstaker vil gjøre gjeldende at det er brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller at det foreligger eller har foreligget ulovlig innleie, midlertidig ansettelse, suspensjon eller permittering.”

Videre må ”permittering” tilføyes to steder i utkastet § 17-2 (2). Dette gjelder første ledd bokstav c., som fastsetter når fristen for å kreve forhandlinger regnes fra.

Tilføyelsen må også gjøres i annet ledd. Juss-Buss foreslår at bestemmelsen gis følgende utforming:

"Arbeidstaker som vil kreve forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker. Fristen til å kreve forhandlinger regnes fra:

a. (...)

b. (...)

c. arbeidstaker fratradte ved tvist om det har foreligget lovlig innleie, midlertidig ansettelse eller permittering."

d. (...)

Ved tvist om det foreligger lovlig innleie, midlertidig ansettelse eller permittering gjelder ingen frist for å kreve forhandlinger. "

Når det gjelder retten til å gå til søksmål, kreves det forandringer i utkastet § 17-3 (1), slik at denne lyder:

"(1) Søksmålsfristen ved tvist om oppsigelse eller avskjed er åtte uker. Det samme gjelder hvis arbeidstaker vil gjøre gjeldende fortrinnsrett ved ny ansettelse eller at det har foreligget ulovlig innleie, midlertidig ansettelse, suspensjon eller permittering. (...)"