

Notat

Fra: Administrasjons- og budsjettavdelingen Dato: 09.07.2004
Til: Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen Saksnr.: 200400458-
Saksbehandler: Inger-Lise Hansen
Telefon: 22 24 84 23
U.off. § 5.2.c

NOU 2004-5- Innstilling fra Arbeidslivslovutvalget - høring

Vi viser til brev fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 23. februar 2004 vedrørende ovennevnte sak.

Saken går som notat til Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen. Årsaken til det er at endringene i departementsstrukturen har ført til at saken nå hører inn under Arbeids- og sosialministerens ansvarsområde. Synspunktene i notatet er fra Sosialdepartementets Trygdeavdeling, Sosialpolitisk avdeling samt Administrasjons- og budsjettavdelingen.

Vi er enige i de fleste av Arbeidslivslovutvalgets forslag. Etter vår vurdering har utvalget på en god måte tatt hensyn til både virksomhetenes, arbeidstakernes og samfunnets interesser.

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 Lovens formål

Vi støtter forslaget om at betydningen av et inkluderende arbeidsliv løftes fram i lovens formålsparagraf.

§ 1-7 Utsendte arbeidstakere

Etter vår mening bør man unngå å henvise til konkrete rådsdirektiver i loven. Dette vil medføre at loven må endres hver gang EU lager et nytt rådsdirektiv på området. Vi foreslår derfor at henvisning til Rådsdirektiv 96/71EF i lovteksten

sløyfes.

§ 2-3 Arbeidstakerens medvirkningsplikt

På side 538 i innstillingen er det anført at *”Det anses ikke ønskelig at arbeidstaker skal ha en selvstendig plikt til å gripe inn i trakasseringssituasjoner, dette presiseres derfor uttrykkelig i siste punktum i bokstav d)”*.

Vi er enige i prinsippet, men kan ikke se at dette er presisert i lovforslaget. Vi antar at dette skyldes en inkurie.

§ 4-6 Særlig tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Vi har merket oss at dette er en videreføring av gjeldende bestemmelse. Vi vil imidlertid understreke betydningen av bestemmelsen praktiseres strengt, dvs. at arbeidsgiver har en omfattende plikt til å iverksette tiltak eller utforme og innrette arbeidsplassen for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

§ 6-5 Plikt til å samarbeide om helse- miljø og sikkerhetsspørsmål

1. Hvilke virksomheter som har plikt til å etablere samarbeidsorgan for HMS
Vi støtter forslaget som innebærer at det skal etableres et samarbeidsorgan som skal drøfte spørsmål som angår helse-, miljø og sikkerhet. Organets sammensetning er etter vår vurdering relevant i forhold til formål og oppgaver.

Vi har imidlertid merket oss 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. Selv om størstedelen av arbeidsstyrken trolig likevel vil omfattes av den obligatoriske ordningen, vil vi likevel foreslå at også virksomheter med mellom 20 og 50 arbeidstakere omfattes av en plikt til å etablere et samarbeidsorgan for å drøfte spørsmål som gjelder helse-, miljø og sikkerhet.

2. Forankring av HMS-arbeidet i toppledelsen

Et forpliktende og vellykket HMS-arbeid forutsetter etter vår vurdering 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 skal gi resultater, mener vi at det nye lovforslaget bør presisere hvem som er arbeidsgiver, både når det gjelder 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. Vi foreslår at setningen tilføyes i lovforslagets § 6-5.

§ 8-5 Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere

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

§ 10-4 alminnelig arbeidstid

Vi støtter flertallets forslag til bestemmelse om alminnelig arbeidstid og prinsippet i § 10-4 nr. 3 om at den alminnelige arbeidstid 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 vurdere hvor stor arbeidsbelastning arbeidstakerne blir utsatt for, og dermed hvilken ukentlig arbeidstid de skal ha. Etter vår mening ligger dette til arbeidsgivers styringsrett, og det er viktig at dette presiseres i merknadene til lovteksten. Hvis ikke dette presiseres vil dette trolig kunne bli et vanskelig spørsmål for mange virksomheter med ansatte som i dag er omfattet av reglene om 38 eller 36 timers arbeidsuke.

§ 10-6 Overtid

Vi har erfaring med at det er en del misforståelser knyttet til overtid og deltidsansatte. Vi foreslår derfor 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".

§ 10-7 Oversikt over arbeidstiden

Etter vår mening er de tillitsvalgte viktige støttespillere for arbeidsgiver for å sikre at faktisk arbeidstid i virksomheten er forsvarlig i forhold til hver enkelt arbeidstaker. Vi kan ikke se at det foreligger argumenter fra flertallet som tilsier at

de tillitsvalgte ikke skal få tilgang til lister som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet.

Vi har ingen motforestillinger til mindretallets forslag til en bestemmelse om at tillitsvalgte skal ha rett til å få tilgang til lister som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet, ikke bare Arbeidstilsynet.

§ 12-12 Forbud mot forskjellsbehandling i lønns- og arbeidsvilkår av deltidsansatte og midlertidig ansatte

Utvalget går inn for at det innføres et generelt lovforbud mot å forskjellsbehandle deltidsansatte og midlertidig ansatte.

Deltidsarbeid er langt vanligere blant funksjonshemmede enn i befolkningen for øvrig. Vi mener derfor at en lovfesting om forbud mot diskriminering av denne gruppen kan være med på å støtte opp om arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv.

§ 14-2 Fortrinnsrett til ny ansettelse

Vi forstår det slik at dersom utvalgets forslag på dette området blir vedtatt, så vil bestemmelsen gjelde for statlig sektor, dvs. at reglene om fortrinnsrett og midlertidig ansettelse i tjenestemannsloven bortfaller.

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

Etter vår oppfatning må denne bestemmelsen i forlaget sees i sammenheng med forslaget § 14-7 om midlertidig ansettelse. I dag er adgangen til bruk av midlertidig ansettelse videre på tjenestemannslovens område enn på arbeidsmiljølovens område. Utvalget foreslår 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 (arbeidsmiljøloven) – der det er snever adgang til midlertidig ansettelse i dag - og samtidig viderefører denne videre adgangen til bruk av midlertidig ansettelse fra et annet lovregime (tjenestemannsloven), der man ikke har fortrinnsrett for midlertidig ansatte i dag.

Etter vår mening bør virkningene av en slik kobling drøftes grundig. Dersom man tar inn en arbeidstaker i et kort engasjement, for eksempel fordi virksomhet har behov for å få utført et kortvarig oppdrag av noen måneders varighet, kan dette

føre til at vedkommende får fortrinnsrett til andre stillinger i virksomheten og dermed gå foran alle andre søkere til stillingen så lenge minstekriteriet om å være ”kvalifisert” er oppfylt. Dette kan få uheldige effekter med hensyn til å rekruttere ansatte med best mulig kompetanse og kvalifikasjoner.

Vår erfaring er at kan være 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 samsvar med de ulovfestede prinsippene i offentlig sektor om at den best kvalifiserte søker skal få tilbud om stillingen.

I henhold til forslaget § 14-2 fjerde ledd skal fortrinnsretten gjelde fra oppsigelsestidspunktet. Etter vår vurdering er det ikke naturlig å bruke betegnelsen ”oppsigelsestidspunktet” om situasjoner der et midlertidig arbeidsforhold opphører på det tidspunkt arbeidskontrakten forutsetter at det skal opphøre.

§ 15-4 Formkrav ved oppsigelse

Vi stiller oss undrende til 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 vurdering er dette ikke i samsvar 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 en korrekt måte og at kravet om saklighet er oppfylt.

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”.

§ 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse

Det fremgår av bestemmelsens andre ledd at en oppsigelse som skyldes *”driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak”* ikke er *”saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomhet å tilby arbeidstaker”*. Etter vår mening egner denne formuleringen seg bedre innenfor industrien enn i resten av arbeidslivet i Norge. Vår erfaring er at det i offentlig sektor kan være andre årsaker enn de ovennevnte som gjør at man må si opp en arbeidstaker, for eksempel at arbeidstakeren på grunn av sykdom ikke lenger er i stand til å utføre arbeidet.

Etter vår vurdering er det ikke noen grunn til at ikke arbeidsgiver også i slike tilfeller skal være nødt til å vurdere om det finnes annet passende arbeid å tilby arbeidstakeren før man går til oppsigelse. Vi 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.

§ 15-8 Oppsigelsesvern ved sykdom

Vi støtter forslaget om at oppsigelsesvernet ved sykdomsfravær utvides til en generell verneperiode på ett år.

§ 15-13 Suspensjon

Vi støtter forslaget om at reglene om adgangen til suspensjon i tjenestemannsloven nå skal gjelde for alle sektorer.

Suspensjon vil bare være aktuelt i de tilfellene hvor det er nødvendig at arbeidstakeren fratrer arbeidsforholdet med øyeblikkelig virkning. Hvis det ikke finnes noen regler om suspensjon, innebærer dette at arbeidstaker kan bli stående i stillingen til vedkommende er avskjediget.

Utvalgets forslag stiller opp tidkrevende formkrav før en avskjed kan iverksettes. Etter vår vurdering må derfor arbeidsgiver kunne suspendere den ansatte i påvente av at formkravene er oppfylt og avskjeden et faktum i de sakene hvor det haster med at arbeidstakeren fratrer. Vi støtter derfor prinsippet om å tillate suspensjon i de tilfeller det er grunn til å tro at den ansatte har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed.

Vi er imidlertid ikke enig i utvalgets forslag til § 15-13 fjerde ledd. Hvis formkravene i §§ 15-1, 15-3 og 15-12 skal gjelde tilsvarende ved suspensjon, så vil det innebære at man likevel ikke har mulighet til å pålegge suspensjon med øyeblikkelig virkning der dette er nødvendig.

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

Det fremgår av forslaget at det bare er mulig å benytte suspensjon dersom *virksomhetens* behov tilsier det. I offentlig sektor vil det kunne være nødvendig å suspendere arbeidstaker av hensyn til brukerne av offentlige tjenester, for eksempel beboere i en offentlig institusjon. Det kan være tvilsomt om slike behov dekkes av uttrykket "*virksomhetens behov*". Vi foreslår derfor at lovteksten får en ordlyd i tråd med tjenstemannsloven § 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 §15-4, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratrukke arbeidsforholdet med umiddelbar virkning mens saken undersøkes, såfremt virksomhetens eller tjenestens behov tilsier at dette er nødvendig".

Vi foreslår videre at arbeidstakerens rettigheter ivaretas på samme måte som etter tjenstemannsloven § 16, ved at arbeidsgiveren ved suspensjon får en forpliktelse til å iverksette 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 § 15-4 uten unødig opphold".

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

§ 16-2 Lønns- og arbeidsvilkår ved virksomhetsoverdragelse

Utvalget foreslår å endre reglene om virksomhetsoverdragelse slik at de ansatte får rett til videre opptjening av rettigheter i henhold til kollektiv tjenstepensjon.

Vi mener at endring av reglene på dette punktet må sees i sammenheng med Pensjonskommisjonenes forslag til modernisert folketrygd som nå er på høring, og som blant annet inneholder en diskusjon om tjenstepensjonsordningene skal gjøres obligatoriske.

§ 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”. Det er uklart for oss hva begrepet avtale her innebærer. Det er heller ikke sagt noe om hva som skal skje dersom partene ikke blir enige. Vi legger til grunn at begrepet ”drøftinger” innebærer at det er arbeidsgiver som har styringsretten og at avtalebegrepet tilligger forhandlingsinstituttet.

Vi foreslår derfor 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”.

§ 17-1 Tvister om arbeidsforhold

§ 17-1 fjerde ledd viser til ”søksmål etter denne bestemmelsen”. Etter vår mening er det en fare for at dette kan misforstås dit hen at det menes noe annet enn ”søksmål om rettigheter og 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 punkt.

Vedlagt følger kopi av to høringsuttalelser fra Rikstrygdeverket (RTV). Den ene er fra RTV som arbeidsgiver, den andre er fra RTV som trygde- og velferdsforvalter.