

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon	
Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200601047	Dok.nr.: 41
Arkivkode: 840-11	Dato: 29.03.06
Avd.: AMS / AMS1	Saksbeh.:
U.off.: Oslo, 28. mars 2006	

Deres ref: 200601047-/CRS

Vår ref: PE, MP, AMS / DOK-2006-00712

HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Det vises til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 14. februar 2006 med høringsfrist den 28. mars 2006. Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) gir med dette sitt høringssvar til de fremsatte forslag til endringer i arbeidsmiljøloven m.v.

HSH gir i det følgende sine merknader til lovforslagene.

I Beredskapstjeneste, passiv tjeneste og hjemmevakt

Arbeid av passiv karakter og beredskapsvakt - § 10-4 (2) og (3)
Departementet foreslår å slå sammen nåværende 10-4 (2) og (3).

HSH er enig i at skillet på dagens bestemmelser fremstår som uklare. Med den foreslåtte ordlyd forstår HSH at arbeidsgiver uavhengig av om det dreier seg om beredskapstjeneste eller passiv tjeneste kan utvide daglig arbeidstid. Dette gjelder også uavhengig av om arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsplassen eller ikke. Vurderingstema for arbeidstidsutvidelsen vil i begge tilfeller være graden av passivitet. HSH støtter forslaget på denne bakgrunn.

HSH forstår videre departementets forslag slik at Arbeidstilsynet gis kompetanse til ytterligere å utvide daglig arbeidstid for både beredskapstjeneste og passiv tjeneste. HSH støtter departementets syn på at det ikke er grunn til å forskjellsbehandle disse tilfellene.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet - § 10-4 (3)

HSH oppfatter forslaget slik at det ikke innebærer noen realitetsendring – men at den foreslåtte ordlyden vil gjenspeile dagens situasjon hvor tekniske hjelpemidler er så utbredt at arbeidstaker ikke nødvendigvis behøver å oppholde seg i hjemmet ved vakt utenfor arbeidsstedet. Det vil eventuelt være begrenset av responstid på henvendelse fra arbeidsgiver som avgjør hvor langt fra hjemmet arbeidstaker kan oppholde seg. HSH forutsetter at der de lokale parter har inngått avtale om at en mindre andel enn 1/5 eller at hjemmevakt ikke skal regnes med i den alminnelige arbeidstid, kan ikke Arbeidstilsynet overprøve denne avtalen. HSH støtter på denne bakgrunn departementets forslag.

II Andre problemstillinger om arbeidstid

Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

Til § 10-5 (1)

Departementet ønsker å presisere at gjeldende rett krever at både den daglige og den ukentlige arbeidstiden må overholdes ved gjennomsnittsberegning. HSH støtter en slik presisering, da bestemmelsen ut fra nåværende ordlyd kan være egnet til misforståelse og kan oppfattes som mer liberal enn tidligere aml. § 47.

Til § 10-5 (2)

Departementet ønsker med endringen å klargjøre at begrensningen til 10 timer i løpet av 24 timer i gjeldende bestemmelse bare skal gjelde alminnelig arbeidstid og viser i den forbindelse til § 10-6 (8), hvor det fremgår at samlet arbeidstid ikke må overstige 13 timer i løpet av 24 timer. HSH er enig i at det blir lettere å se sammenhengen mellom disse bestemmelsene og er derfor enig i denne klargjøringen.

Til § 10-5 (3)

I nåværende bestemmelse er det gitt adgang til at de lokale parter kan avtale lengre daglig og ukentlig arbeidstid enn det som framgår av § 10-4, begrenset til 10 timer pr. dag og 54 timer pr. uke 6 uker i sammenheng. Slik HSH oppfatter departementets forslag blir det nå kun anledning til å arbeide 48 timer pr. uke 8 uker sammenhengende. Det gis fortsatt anledning for de lokale parter til å øke arbeidstiden til 54 timer for enkeltuker.

HSH ser sammenhengen mellom 48 timer pr. uke som er gjennomgående for hele arbeidstidskapitlet. Bestemmelsen kan imidlertid etter endringen fremstå som vanskelig å forstå for arbeidsgiver ved utarbeidelse av arbeidsplan. HSH støtter under tvil departementets forslag.

Overtid - § 10-6

Til § 10-6 (5)

I § 10-6 (5) foreslår departementet å fjerne begrensningen på 12 uker for varigheten av en avtale med de tillitsvalgte om å utvide rammene for overtidarbeid.

Dagens bestemmelse er komplisert og kan være vanskelig å forstå betydningen av sammenholdt med grensen på 8 uker for den samlede gjennomsnittlige arbeidstiden. HSH støtter derfor forslaget.

Til § 10-6 (9) og § 10-8 (1)

I § 10-6 (9) foreslår departementet å presisere at totalrammen på samlet arbeidstid er 16 timer i løpet av 24 timer. Dette virker som en grei presisering, som ikke kan anses å innebære noen realitetsendring, og HSH støtter derfor forslaget.

Departementet foreslår videre å flytte bestemmelsen i § 10-6 (9) om adgang til å utføre overtidarbeid i den daglige hvileperioden, til § 10-8. Dette lyder fornuftig for ikke å skape tvil om det er adgang til å arbeide ut over totalrammen på 16 timer, som nevnt i avsnittet ovenfor. HSH er derfor enig i at bestemmelsen flyttes.

Departementet foreslår samtidig å oppheve den særskilte unntaksadgangen til å inngå avtale med arbeidstakernes representanter i de tilfeller virksomheten ikke er bundet av tariffavtale, jf. dagens bestemmelse i § 10-6 (9) andre punktum.

HSH kan ikke støtte den innskrenkning som er foreslått om å reservere unntaksadgangen bare for tariffbundne virksomheter. Adgangen til å avtale at overtidsarbeid kan utføres i den arbeidsfrie perioden må fortsatt være mulig i ikke-tariffbundne virksomheter. HSH har mange medlemsvirksomheter som ikke er bundet av tariffavtale, men som vil ha tilsvarende behov for å kunne avtale kortere hviletid enn lovens krav. Alvorlige driftsforstyrrelser kan selvsagt skje uavhengig av om virksomheten har tariffavtale eller ikke. HSH mener derfor at gjeldende bestemmelse i § 10-6 (9) andre punktum må videreføres, men at den godt kan flyttes til hviletidsbestemmelsene i § 10-8.

Daglig og ukentlig arbeidsfri - § 10-8

HSH er ikke enig i departementets syn på at det ikke er behov for et ”mellomnivå” mellom tariffavtale og individuell avtale. Adgangen til å avtale kortere hvileperiode med den enkelte arbeidstaker, jf. § 10-8 (1), foreslås opphevet ved det nye lovforslaget. Hvis det ikke lenger skal være hjemmel for å inngå individuell avtale, må i hvert fall adgangen for arbeidstakernes representanter i ikke-tariffbundne virksomheter til å avtale unntak fra lovens bestemmelser, opprettholdes, jf. vår uttalelse til § 10-6 (9) ovenfor. Det er ikke slik at alvorlige driftsforstyrrelser er forbeholdt de tariffbundne virksomhetene, og forslaget vil kunne gi helt urimelige utslag.

Departementet mener at unntaksadgangen ved tilfeller av force majeure i § 10-12 (3), vil ivareta virksomhetenes behov for fleksibilitet. HSH er ikke enig i dette. En opphevelse av bestemmelsen i § 10-8 (1) andre punktum vil innebære en innsnevring i adgangen til å avtale unntak. Unntaksadgangen etter § 10-12 (3) vil ikke nødvendigvis gjelde selv om det er fare for alvorlig driftsforstyrrelse. Det er derfor behov for en særskilt hjemmel for å kunne avtale unntak fra hviletidsbestemmelsene også i virksomheter uten tariffavtale, alternativt ved individuell avtale med arbeidstakeren, som i dag. Hvis forslaget vedtas, vil § 10-12 (3) oftere kunne benyttes, med den tolkningstil denne bestemmelsen kan gi rom for.

På denne bakgrunn går HSH mot nevnte forslag til endringer.

Departementet foreslår å presisere i § 10-8 (1) at hvileperioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder. HSH kan ikke se at dette innebærer noen reell endring, i hvert fall ikke etter lovens intensjoner, og støtter forslaget.

III Andre forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere - § 2-2 (3)

Departementet foreslår at departementets hjemmel til å fastsette forskrift etter § 2-2 (om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere) utvides til å gjelde i forhold til hele § 2-2 og ikke bare bestemmelsens første ledd. Departementet gir uttrykk for at det fremstår som en inkurie at dette forhold ikke ble lovfestet i 2005. HSH har ingen merknader til forslaget.

Arbeidsreglement – §§ 14-17 til 14-19

Departementet foreslår ut fra hensynet til brukervennlighet og konsistent begrepsbruk at det i

§§ 14-17 til 14-19 gjøres endringer slik at tilsynsmyndigheten benevnes "Arbeidstilsynet" og ikke "Direktoratet for arbeidstilsynet". HSH støtter forslaget som er en lovfesting av tidligere praksis, men slik at begrunnelsen bør ses i sammenheng med de begrensninger som ligger i direktoratets adgang til å delegerer tillagt myndighet, jf. også kommentarutgaven til arbeidsmiljøloven av Fougner m. fl., 8. utg. s. 731.

Formkrav ved oppsigelse - § 15-4 (2)

Departementet foreslår at § 15-4 (2) siste setning om hvem som er rett saksøkt oppheves, siden denne setningen er en gjentakelse av tilsvarende krav tidligere i bestemmelsen. HSH er enig i forslaget.

Twisteløsningsnemnd - § 17-2 (4)

Departementet foreslår at det i forskriftshjemmelen for tvisteløsningsnemnd, aml. § 17-2 (4), foreslås en tydeliggjøring av at det i forskriften også kan fastsettes frister for å fremme sak for nemnda og øvrige saksbehandlingsregler.

HSH er enig i at frister for å fremme sak for nemnda er av så stor viktighet at dette også bør tydeliggjøres i forskriftshjemmelen.

Søksmålsfrister - § 17-4 (5) siste punktum

Departementet foreslår at det i aml. § 17-4 (5) om søksmålsfrist for rett til å stå i stilling tas ut formuleringen "eller avskjed", siden henvisningen til avskjed hevdes ikke å ha noen selvstendig mening.

HSH mener forslaget vil være klargjørende. I avskjedstilfeller har arbeidstaker som hovedregel ikke rett til å stå i stilling under rettens behandling av saken. Arbeidsmiljøloven har regler for søksmålsfrister i avskjedstilfeller, jf. aml. § 17-4 (1) og (3). Det er disse bestemmelsene som vil gi rammene for om en avskjediget arbeidstaker kan begjære rett til å stå i stilling etter aml. § 15-11 (3).

IV Forslag om endring i diskrimineringsloven – utsendte arbeidstakere

Departementet foreslår å innføre en forskriftshjemmel i diskrimineringsloven om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. aml. § 1-7.

Under den forutsetning at eventuelle forslag til forskrift sendes på ordinær høring, og med ordinære høringsfrister, er HSH åpen for å lovfeste den foreslåtte forskriftshjemmel. Slik HSH ser det er det i denne type saker særlig viktig at de grundige forutgående vurderinger som ligger bak lovbestemmelser, også følges ved utarbeidelse av eventuelle forskrifter.

V Valgrett ved virksomhetsoverdragelse

Departementet har vurdert om det bør lovfestes av en generell valgrett i virksomhetsoverdragelsessituasjoner, eventuelt å lovfestet den ulovfestede valgrett som kan gjøres gjeldende i unntakssituasjoner. Departementet foreslår å videreføre den ulovfestede begrensede valgretten.

Når det gjelder departementets forslag om å videreføre den ulovfestede begrensede valgretten, konstaterer HSH at dets prinsipielle syn om at det ikke er ønskelig å videreføre noen valgrett i ny arbeidsmiljølov, ikke er et alternativ i høringsforslaget.

HSH ser det imidlertid som positivt at departementet har valgt å foreslå en videreføring av den ulovfestede begrensede valgretten fremfor å lovfeste en generell valgrett. Å lovfeste en generell valgrett går HSH sterkt imot. Det siteres fra HSHs høringsuttalelse til NOU 2004:5, datert 10. juni 2004 på s. 34:

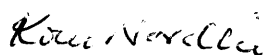
”HSH går sterkt imot at det lovfestes en generell valgrett for arbeidstaker ved overdragelse av del av virksomhet. HSH er enig med utvalgets flertall i at det ikke er ønskelig å lovfeste en generell valgrett for arbeidstaker ved overdragelse av del av virksomhet.

Som flertallet uttaler et det et viktig argument mot å innføre en generell valgrett at det vil kunne virke hindrende på nødvendige omstillinger. Som det vises til i innstillingen foreslo Konsernutvalget en begrenset valgrett, fordi en generell valgrett ville kunne skape uklarhet med hensyn til hvilke arbeidstakere som ville bli overført til ny arbeidsgiver ved hel eller delvis overføring. En slik uklarhet ville kunne virke hemmende på omsetningslivet, fordi det ved omsetning og annen overføring av virksomhet vil være en viktig faktor at de ansatte, med den erfaring, innsikt og kunnskap som disse innehar, får sine arbeidsforhold overført til den nye arbeidsgiver. En generell valgrett kunne derfor, som flertallet påpeker, få som konsekvens at bedriftene ville velge å omstille virksomhetene på andre måter enn det som ellers ville vært naturlig”.

Departementet stiller også spørsmål ved om det kan være hensiktsmessig å lovfeste den ulovfestede begrensede valgretten. I den forbindelse gir departementet uttrykk for at de kompliserte juridiske spørsmål som en slik lovfesting vil innebære, eventuelt bør underlegges en egen utredning. I den grad departementet vurderer en lovfesting, mener HSH det i så fall er helt nødvendig med en egen utredning av de rettslige spørsmål som knytter seg til en eventuell lovfesting, og at denne vedlegges i en eventuell høringsrunde.

Vennlig hilsen

**HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON**



Kim Nordlie
Direktør