

06 197 -43  
340.0Samferdselsdepartementet  
Postboks 8010 Dep  
0030 OsloVår dato 10.09.2008  
Deres dato 23.05.2008  
Vår referanse 165404-2  
Deres referanse 06/197

## Høring – endringer i yrkestransportloven og jernbaneloven – ansattes rettigheter ved bruk av konkurranse i kollektivtransportsektoren

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til høringsbrev av 23.05.2008 fra Samferdselsdepartementet med frist for uttalelse 15.09.2008.

Bakgrunnen for forslaget er regjeringens ønske om å motvirke uheldige virkninger for ansattes arbeidsvilkår ved bruk av konkurranse ved tildeling av tjenestekontrakt i innlands kollektivtransport på vei, til sjøs og med jernbane. Vi vil i det følgende gi våre merknader til forslaget.

To av våre landsforeninger, Transportbedriftenes Landsforening (TL) og Rederienes Landsforening (RLF), har i tillegg avgitt nærmere høringsuttalelser med utgangspunkt i særinteressene for sine bransjer. Vi støtter disse uttalelsene.

### Hovedkonklusjon

- Reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens § 16 bør etter NHOs oppfatning ikke komme til anvendelse når vilkårene for reglene ikke er oppfylte.
- Dersom regjeringen likevel velger å gjennomføre de foreslåtte endringer, bør det innføres en bestemmelse som gir tidligere arbeidsgivere en plikt til å gi alle relevante opplysninger til overtakende arbeidsgiver i anbudssituasjoner.

### Nærmere om NHOs uttalelse

Etter regjeringens forslag fremgår det at reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens kapittel 16 skal gjelde ved bruk av konkurranse i kollektivtransportsektoren. I arbeidsmiljølovens § 16-1 (1) er overdragelse definert som "overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen". Etter regjeringens forslag skal imidlertid ikke denne begrensningen gjelde i kollektivtransportsektoren. I praksis betyr dette at nærmest ethvert skifte av operatør innen kollektivtransportsektoren skal behandles som en virksomhetsoverdragelse. Regjeringens forslag utvider således virkeområdet for reglene om virksomhetsoverdragelse vesentlig.

NHO er i mot en slik analogisering av reglene for virksomhetsoverdragelse. Forslaget innebærer en særbehandling av kollektivtransportsektoren som er lite

begrunnet i forslaget. Etter NHOs oppfatning er det ingen særskilt grunn som tilsier at kollektivtransportsektoren skal særbehandles.

Formålet med reglene om virksomhetsoverdragelse ligger i at arbeidstakere skal beskyttes, dersom overdragelsen i realiteten bare er et skifte av arbeidsgiver. For å ivareta dette hensynet, har lovgivning og rettspraksis oppstilt vilkår om at reglene bare kommer til anvendelse hvor det foreligger en overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen. I forslaget skal reglene om virksomhetsoverdragelse gjelde analogisk selv om grunnvilkåret for at det skal være tale om en virksomhetsoverdragelse ikke er oppfylt. Det er derfor vanskelig å tenke seg noen form for konkurranse i kollektivtransportsektoren som ikke vil være omfattet av de nye reglene.

Når en konkurranse i kollektivtransportsektoren resulterer i nytt materiell, nytt trafikkopplegg, nye administrative systemer og nye rutetider/-steder, er det vanskelig å forestille seg at det bare er tale om skifte av arbeidsgiver. Reglene om virksomhetsoverdragelse bør derfor etter NHOs oppfatning ikke komme analogisk til anvendelse når selve grunnvilkåret ikke er oppfylt.

Dersom regjeringen likevel velger å gjennomføre de foreslåtte endringene, må flere juridiske problemstillinger avklares før reglene eventuelt trer i kraft.

I en konkurransesituasjon i kollektivtransportsektoren vil ofte oppdragsgiver gjennom en utlyst konkurranse ha gitt til kjenne konkurranseparametrene. Normalt vil det komme inn flere tilbud, som evalueres av oppdragsgiver før kontrakten tildeles. Deretter kan det gjerne gå noe tid - i enkelte tilfeller flere år – før kontrakten gjennomføres. Denne faktiske situasjonen er vanskelig forenbar med arbeidstakernes rettigheter etter reglene om virksomhetsoverdragelse.

Etter arbeidsmiljølovens § 16-3 kan en arbeidstaker motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Etter § 16-3 (2) er det gitt frister for å gjøre reservasjonsretten gjeldende. Når det ikke foreligger en overdragelse av virksomhet i arbeidsmiljølovens forstand, er det vanskelig å forstå hvordan denne reservasjonsretten skal kunne utøves. Et annet spørsmål som står ubesvart i forslaget, er når fristen for utøvelse av reservasjonsretten skal kunne utøves; ved utlysning av konkurranse, evaluering av tilbudene, tildeling av kontrakt eller kontraktgjennomføringen? Dette må avklares før reglene trer i kraft.

Etter arbeidsmiljølovens § 16-5 skal gammel og ny arbeidsgiver gi informasjon om og drøfte overdragelse med arbeidstakernes tillitsvalgte. På samme måte som ved utøvelse av reservasjonsretten er det vanskelig å forstå når informasjonen skal gis og når drøftingene skal finne sted. Dette må avklares før reglene trer i kraft.

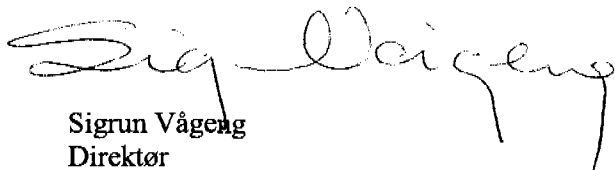
Forslaget reiser også juridiske problemstillinger i forhold til konkurransegrunnlaget med henblikk på innsyn i forretningshemmeligheter og personopplysninger uten at vi har valgt å gå nærmere inn på dette forholdet i denne uttalelsen.

Det foreliggende forslaget hvor de ansatte gis de samme rettigheter som ved virksomhetsoverdragelsen, vil kunne virke konkurransevridene dersom samtlige anbydere ikke gis tilstrekkelig informasjon. Forslaget inneholder ikke en visshet om at dette forholdet sikres. Dersom regjeringen velger å gjennomføre de foreslåtte endringer, bør man innføre en bestemmelse som gir tidligere arbeidsgivere en plikt til å gi alle relevante opplysninger til overtakende arbeidsgiver i anbudssituasjoner. Det vinnende selskap bør videre ha rett til å reforhandle kontrakten dersom det viser seg at opplysningene som er gitt er uriktige, eller hvor en ikke har fått tilstrekkelige opplysninger.

Under dagens anbudsregime i kollektivtransportsektoren er det svært vanskelig å bruke ansettelsesforhold som konkurransefaktor. Innenfor blant annet rutebilnæringen er man blitt enige om bransjeavtaler som vil tre i kraft frem mot 2012. Disse vil gi vesentlig bedre vilkår for ansatte i denne næringen og betyr at konkurranse ikke vil påvirke de fleste sidene av lønns- og arbeidsvilkårene. NHO mener andre virkemidler enn lovendring vil være mer effektive for å minske usikkerheten for de ansatte ved fremtidige konkurranser, slik som å ta i bruk lengre kontrakter og andre konkurranseparametere, enn bare pris.

Forslaget som er fremmet inneholder etter vår vurdering en rekke uklarheter og usikkerhetsmomenter, og det må foretas tilpasninger for at reglene om virksomhetsoverdragelse ikke skal få uheldige og utilsiktede virkninger. Vi viser til nærmere omtale av dette i høringsuttalelsene til RLF og TL.

Vennlig hilsen  
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON



Sigrun Våge  
Direktør