



**Transportbedriftenes
Landsforening**

Postboks 5477
Majorstuen, 0305 Oslo
Essendrops gt. 3
E-mail: tl@transport.no
www.transport.no
Tel.: 23 08 86 00
Fax: 23 08 86 01

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET	
AVD./SEK.: VSS	S.BEH.: FVV
15 SEPT. 2008	
S.NR.: 06.197-52	AVSKREVET:
ARKIV: 340.0	

Samferdselsdepartementet
Postboks 8010 Dep.

0030 OSLO

Oslo, 15. september 2008

1 Høring - endringer i yrkestransportlova og jernbaneloven: Tilsette sine retter ved bruk av konkurranse i kollektivtransportsektoren mv.

Vi viser til Samferdselsdepartementets høringsbrev av 23.05.08 vedrørende ovennevnte.

1 Generelt

Bakgrunnen for forslaget om endringer er regjeringens ønske om å motvirke uheldige virkninger for ansattes arbeidsvilkår ved innføring av anbud i kollektivtransportsektoren.

TL deler regjeringens ønske om å dempe uheldige virkninger for ansatte som følge av anbudsutsetting. Det er en bred oppfatning i bransjen at konkurransen bedriftene i mellom primært bør skje på andre parametere enn ansattes vilkår. Disponering av mannskap, skiftordninger og andre bedriftsinterne løsninger er forhold der det vil være reell konkurranse mellom bedriftene også i fremtiden.

TL mener at det er feil å karakterisere utviklingen siden konkurranse ble tillatt i kollektivtransporten i 1994, som "sosial dumping". Det er heller ikke riktig at konkurransen i betydelig grad har svekket lønns- og arbeidsvilkårene til de ansatte. Noe av bakgrunnen for endringene i bransjen etter 1994 er at flere kommunale og fylkeskommunale selskaper har endret tarifftilhørighet. Etter vårt syn har bedriftene på en god måte tilpasset seg de nye krav som anbud i kollektivtransporten innebærer, og bedriftene har vært ansvarlige arbeidsgivere innenfor de rammene som offentlige oppdragsgivere har gitt.

Det er heller ikke grunnlag for å hevde at dagens regime gir stor grunn for den enkelte til å frykte for utstøtning ved anbud, eller at anbud leder til svekkede lønns- og arbeidsvilkår. De eksisterende tariffavtalene gjør det tilnærmet umulig å bruke ansettelsesforholdene som konkurransefaktor. Som departementet selv har fremhevet i høringsnotatet, vil den nye bussbransjeavtalen som ble fremforhandlet mellom partene i bransjen i 2007 gi sjåførene vesentlig bedre vilkår.

TL ser at den foreslåtte endring i yrkestransportloven i noen grad kan bidra til å minske usikkerheten ved fremtidige ansettelsesforhold, og at dette i noen grad kan være positivt for rekrutteringssituasjonen for bransjen. Lovendringen vil imidlertid ha begrenset virkning. Dette fordi de negative sidene ved konkurranseutsetting vil bestå: Det vil fortsatt være korte kontrakter som vil kunne medføre hyppig bytte av arbeidsgiver og kontrakter som i hovedsak bruker pris som konkurranseparameter. Det er også TLs vurdering at ensidig fokus på pris og detaljert kontraktsadministrasjon ikke gir det beste grunnlaget for gode og utviklende arbeidsplasser.

Det *foreliggende* forslag til endring innebærer også at det oppstår betydelige uklarheter som må vies oppmerksomhet før en endring iverksettes. TLs prinsipielle vurdering er at det ikke er grunnlag for å endre vesentlig på dagens reguleringsregime.

TL er opptatt av at en ved anbud sikrer at vilkårene skal være så like som mulig for alle interesserte operatører. Dersom det velges et regime som innebærer at reglene for virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse mener TL at dette må gjennomføres på en måte som sikrer at konkurransen blir reell. Det å sikre gode og like konkurransevilkår er viktig, spesielt ved implementeringen av EU-forordningen 1370/2007, hvor hovedformen for tjenestekjøp vil være anbud. Det å lage et lovverk som ikke sikrer tilstrekkelig konkurranse mellom potensielle tilbydere vil undergrave intensjonen i EU-forordningen.

Hovedsynspunkter fra TL

Våre hovedsynspunkter kan oppsummeres på følgende måte:

- Der anbud skal benyttes, bør en så langt mulig sikre like konkurransevilkår, og dersom de ansatte skal gis de samme rettigheter som ved virksomhetsoverdragelse, må samtlige anbydere gis tilstrekkelig informasjon slik at dette ikke virker konkurransevridende. Forslaget som er fremmet vil etter TLs syn kunne virke konkurransevridende.
- Anbudsvinner bør derfor gis en rett til å reforhandle kontrakten der de opplysninger som er gitt på forhånd viser seg uriktige, eller hvor en ikke har fått tilstrekkelige opplysninger – eller forholdene er endret siden utlysning.
- Forslaget som er fremmet vil medføre en rekke uklarheter og usikkerhetsmomenter, og det må foretas tilpasninger for at reglene om virksomhetsoverdragelse ikke skal få uheldige og utilsiktede virkninger.
- Virkningene av ulike pensjonsordninger og konsekvensen av ulike AFP-ordninger kan skape stor uklarhet for ny utøver
- Det er uklarhet mht reservasjonsrett - og det må etter TLs syn settes krav om at reservasjonsrett må utøves i så god tid at ny utøver gis reell mulighet til å bemanne oppdraget
- Det vil uansett bli nødvendig med endringer i norsk lovverk som følge av implementering av den såkalte kollektivtrafikkforordningen (EF nr 1370/2007) og det foreliggende forslag til endringer bør derfor bli gjenstand for vurdering samtidig og sett i sammenheng med de øvrige endringene som blir aktuelle.

II Mulighet for likeverdig konkurranse mellom tilbydere

TL mener at forslaget slik dette er utformet vil gi eksisterende operatør i et anbudsområde en betydelig konkurransefordel. Dette fordi konsekvensene av å innføre virksomhetsoverdragelse ved anbud ikke er tilstrekkelig belyst (se pkt IV og V nedenfor). Det vil være en betydelig asymmetri mellom den kunnskap eksisterende operatør har og de opplysninger som er tilgjengelig for andre. Dette gjør at eksisterende operatør, i motsetning til andre anbydere, vil kunne foreta tilpasninger før anbudsoppstart.

a) Utilstrekkelig informasjon til anbyderne

Nye tilbydere vil ikke som ved "ordinære" virksomhetsoverdragelser kunne gjennomføre en forutgående kartleggingsprosess. Nettopp den mulighet en normalt har til å *på forhånd* kartlegge omfanget av forpliktelsene ble brukt som begrunnelse da også pensjonsrettighetene ble omfattet av virksomhetsoverdragelsen i forbindelse med at ny arbeidsmiljølov ble vedtatt. I Ot. prp nr 49 (2004-2005) heter det om dette:

"Gjennom den kartleggingsprosess (due diligence eller lignende) som foretas forut for en overdragelse, må de samlede kostnadene med pensjonsordningen avklares i likhet med alle andre løpende forpliktelser som påligger virksomheten. Det må også kunne legges til grunn at eventuelle erververe (eller tilbydere i en anbudssituasjon) stiller krav om opplysninger om pensjonsordninger på linje med virksomhetens økonomiske situasjon for øvrig. Departementet mener at pensjonsforhold ikke står i en annen stilling i denne sammenheng enn andre lønns- og arbeidsvilkår i slike situasjoner."

Uten en detaljert kartleggingsprosess, eller et tilfredsstillende substitutt for denne, vil en anbyder måtte regne inn en risikopremie som eksisterende operatør kan se bort i fra.

Dette innebærer etter TLs oppfatning at potensielle tilbydere som et minimum må få tilgang til følgende:

- Antall sjåfører som i utgangspunktet skal overtas, angitt med alder, ansiennitet og stillingsbrøk. Det er her nødvendig at en kan samkjøre opplysningene alder/stillingsbrøk og ansiennitet.
- En oversikt over fordelingen mellom faglærte/ufaglærte sjåfører.
- En oversikt over gjennomførte og påbegynte kompetansemøduler ihht bussbransjeavtalen.
- En oversikt over de årlige kostnadene knyttet til eventuelle lokale avtaler.
- Gjeldende sykmeldingsprosent for de ulike grupper av ansatte, samt en oversikt over løpende og kommende permisjoner.
- En oversikt for ansatte som fyller vilkårene for å søke om AFP, spesifisert med alder, pensjonsgrunnlag, samt antallet som alt har søkt om dette, angitt med dato for inntreden.
- Opplysninger om hvilken AFP-ordning som gjelder hos nåværende operatør, og finansieringen av denne.
- Oversikt over gjeldende pensjonsordninger
- En oversikt over opptjente feriepenger, eventuelt også over avvirket ferie, samt oppsatte ferieplaner.

Det forslag som foreligger vil medføre at en også vil måtte påregne å måtte overta ansatte som ikke er sjåførere. Der dette er tilfellet må det også spesifiseres hvilke andre ansatte operatør/oppdragsgiver mener skal omfattes av virksomhetsoverdragelsen. Disse må angis med stillingskategorier, antall og eventuelle lønns- og (individuelle) pensjonsavtaler.

Uansett anser TL at det vil bli vanskelig for nye tilbydere å skaffe seg et fullstendig og selvstendig bilde av de forpliktelser og ressurser som overtas i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Vektige personvern hensyn, hensyn som er fremhevet av departementet i punkt 5.3, vil også kunne lede til at en ikke får fullstendige opplysninger.

Også avstanden i tid mellom anbudsutlysning og anbudsoppstart vil lede til usikkerhet knyttet til realitetene i de opplysninger som er gitt.

Etter TLs vurdering vil forslaget, slik det er utformet, gi eksisterende operatør i et anbudsområde en betydelig konkurransefordel. I en bransje hvor marginene er lave og avstandene mellom tilbudene relativt små, kan ikke nye tilbydere prise inn en risikopremie uten å prise seg ut av anbudet. Forslaget vil derfor kunne føre til at vi ikke får en reell konkurranse mellom de ulike tilbydere.

b) Opplysningspliktens rekkevidde

Selv om det er viktig å sikre at alle anbydere får tilstrekkelig informasjon, er det på den annen side slik at operatørene vil sitte på konkurransesensitiv informasjon. Departementet har i sitt forslag ikke gått nærmere inn på denne viktige sontringen.

En effektiv utnyttelse av de ressurser bedriftene har, materiell og ansatte, vil være en viktig konkurransefaktor og en "verdi" den som er løyvehaver har opparbeidet seg. Gode rutiner her kan representere en verdi for løyvehaver også utenfor det område som kommer på anbud, og i forbindelse med andre anbud. En kan vanskelig se at et selskap skal kunne lovpålegges å utlevere også slike opplysninger, i alle fall ikke uten å få økonomisk kompensasjon fra det offentlige.

Det bør derfor også av hensyn til dette gis *klare regler* for hvilken informasjon som skal gis.

c) Eksisterende operatørs mulighet til å nedbemanne forut for anbudsoppstart

Hvis omfanget av ruteproduksjonen i et anbud reduseres i forhold til tidligere, for eksempel der oppdragsgiver krever en lavere frekvens eller reduserer ruteområdet, vil forslaget medføre at fordelene for eksisterende operatør forsterkes. Departementet har sett det som *"enklest"* å la den nedbemanning som da vil måtte finne sted skje hos ny arbeidsgiver, og har i notatets punkt 6.2 forutsatt at *"føretaka vil prise inn ekstra kostnader i tilboda, og omstillingskostnaden vil veltast over på oppdragsgjevar."*

Den eksisterende operatør vil, i motsetning til alle andre tilbydere, kunne iverksette nedbemanning i perioden mellom at et anbud er avgjort og anbudsoppstart.

Eksisterende operatør trenger m.a.o. ikke ta hensyn til kostnaden ved en eventuell nedbemanning. Ny operatør vil derimot måtte begynne arbeidet med nedbemanning etter anbudsoppstart. En forsvarlig nedbemanningsprosess, i tråd med Hovedavtalen og arbeidsmiljølovens regler, vil da ta flere måneder

Anbudsvinner vil også kunne måtte overta andre ansatte enn "operativt personell". Der den eksisterende operatøren har all sin virksomhet knyttet til ett løyveområde vil samtlige ansatte omfattes av reglene om virksomhetsoverdragelse. Da vil også administrerende direktør, økonomidirektør, markedsdirektør, regnskapsmedarbeidere, kontoransatte, renholds-, kantinepersonell mv overføres, og den etterfølgende nedbemanningen, med de kostnader dette vil medføre, vil måtte gjennomføres av anbudsvinner. Eksisterende operatør vil ikke måtte prise inn kostnadene ved en slik nedbemanning i sitt anbud.

III Rett til reforhandling/ansvar for uriktige opplysninger og endrede forutsetninger

Den som inngir et anbud vil måtte basere seg på de opplysninger som er gitt fra oppdragsgiver. Disse forutsetningene kan være uriktige, ufullstendige – bl.a. av hensyn til personvernet, eller de kan ha endret seg forut for anbudsoppstart.

TL mener at om de forpliktelser en overtar ved anbudsoppstart skulle avvike fra det som er angitt ved anbudstidspunktet, så må enten anbudsvinner være fri for slike forpliktelser, eller så må oppdragsgiver bære ansvaret for disse.

TL mener derfor at det bør inntas regler om en ubetinget rett til reforhandling med oppdragsgiver etter oppstart av oppdraget dersom opplysninger som lå til grunn for konkurransegrunnlaget viser seg å være uriktige, eller har endret seg mellom anbudsutlysning og anbudsstart. Endringer kan bl.a. skyldes at ansatte har byttet stasjoningssted, at sammensettingen av arbeidsstokken er endret eller at det er inngått nye lokale avtaler med overdrager.

En viser her til at det i Sverige (Stor-Stockholms Lokaltrafik) er en slik rett til å kreve reforhandlinger dersom forutsetningene svikter. Det systemet som departementet legger opp til har ingen slik "sikkerhetsventil". Tvert imot gjør det slike reforhandlinger umulig, fordi forslaget de facto legger opp til at anbudsvinner må overta den arbeidsstokk og de forpliktelser som foreligger ved overdragelsen, ikke det en var forespeilet og har foretatt sine beregninger ut i fra.

I en bransje hvor gjennomsnittsmarginene er små, og hvor personalkostnadene normalt vil utgjøre om lag 50 % av kostnadene, vil en endring av forutsetningene her kunne få store følger.

IV Behov for klargjøringer mv

Som nevnt under II vil forslaget fra departementet skape en annen situasjon enn den som foreligger ved "ordinære" virksomhetsoverdragelser. En rekke forhold som normalt vil være avklart under forutgående forhandlinger vil forbli uavklart.

Det er derfor hensiktsmessig, og av hensyn til en likeverdig konkurranse nødvendig, at en under lovarbeidet avklarer en rekke slike spørsmål. Det vises her også til at det i EF nr 1370/2007 artikkel 4 nr 5 er et krav om at det i anbudsdokumentene skal gis "gennemsiglige, detaljerte opplysninger".

Det finnes flere måter å løse de problemer som skisseres. Det kan gjøres ved at en i den foreslåtte § 8 (2) i yrkestransportloven presiserer en rekke unntak fra arbeidsmiljøloven kapittel 16, kombinert med enkelte endringer i andre lover og forskrifter. Det kan også skje ved at de reglene om virksomhetsoverdragelse som eventuelt er "nødvendig" for å sikre at de ansatte får samme vilkår hos anbudsvinner inntas i et eget kapittel i yrkestransportloven. Det kan også i det alt vesentlige sikres ved at det i forskrift om anbud i lokal rutetransport tas inn detaljerte krav i § 4 om hvilke ansatte og hvilke rettigheter som skal sikres ved overdragelsen.

Det sentrale er imidlertid at det foretas avklaringer, og at disse er gjort i forkant av anbudsrundene.

a) Uklarhet knyttet til hvilke opparbeidede krav anbudsvinner overtar

Ved virksomhetsoverdragelse vil ny arbeidsgiver overta ansvaret for *samtlig* krav de ansatte hadde opparbeidet mot den tidligere arbeidsgiver, jf. aml § 16-2 første ledd.

En kan vanskelig se at anbudsvinner under det foreslåtte regime har en reell mulighet til å bli kjent med det fullstendige omfanget av forpliktelser. Videre er det heller ikke uten videre klart hvem av gammel og ny arbeidsgiver som skal dekke allerede opptjente forpliktelser. Det er således ingen automatikk i at de overtatte forpliktelser vil danne grunnlag for et regresskrav mot overdrager.

Primært foreslår vi derfor at anbudsvinner (overtaker) ikke skal være ansvarlig for krav som er opparbeidet hos gammel arbeidsgiver. Her bør arbeidstaker være tilstrekkelig vernet ved å kunne forholde seg til gammel arbeidsgiver. Subsidiært må det lovfestes en regressadgang, mot overdrager, oppdragsgiver og/eller lønnsgarantifondet.

Forpliktelsene en ihht forslaget vil overta kan være omfattende, ny arbeidsgiver vil bl.a. måtte tre inn i eksisterende stillingsvernsaker, være ansvarlig for udekkede lønns- og overtidskrav, måtte forestå utbetaling av feriepenger, og også overta det økonomiske ansvaret for AFP-søknader som først trer i kraft etter overdragelsen. Nedenfor vil en primært fokusere på AFP, lønns- og feriepengekravene, som økonomisk sett vil utgjøre de største postene.

Avtalefestet pensjon (AFP)

Der anbudsvinner overtar ansatte som tidligere har vært tilsluttet en annen AFP-ordning (eksempelvis ved en overgang fra KLPs ordning til LO/NHO-ordningene) vil anbudsvinner måtte betale betydelige egenandeler for de ansatte som velger å ta ut AFP. Egenandelen i LO/NHO-ordningen vil da være 100 % for 62 og 63-åringene, og 60 % for de over 64 år. Vanligvis er egenandelen i LO/NHO-ordningene 25 %.

Selv om en fra TLs side ser viktigheten av å sikre at de ansatte skal beholde eventuelle AFP-rettigheter, så vil reglene om virksomhetsoverdragelse her medføre betydelige merkostnader for den anbyder som tilhører en annen ordning enn den som eksisterende operatør tilhører. Dette vil virke særdeles konkurransevridende. Som eksempel nevnes at kostnadene knyttet til ti 62-åringer som tar ut AFP vil være

mer enn halvannen million kroner de første to år, og deretter mer enn en million kroner de neste 3 årene.

Problemet vil kunne bli løst i forbindelse med ny AFP-ordning fra 2010, ved at det da ventelig ikke vil påløpe egenandel for pensjoner som *innvilges* etter dette. Pt. er imidlertid problemet reelt og betydelig

Feriepenger

Feriepenger er et særdeles vanskelig tema. Anbudsvinner (overtaker) vil være forpliktet til å utbetale de ansatte allerede opptjente feriepenger i tråd med ferielovens regler. Om overtager har et regresskrav mot overdrager er imidlertid uklart. Skulle en ha et krav mot overdrager er spørsmålet når et slik krav forfaller, og hvordan en eventuell betaling skal skje.

Det som imidlertid er klart er at overdrager ikke med befriende virkning kan foreta en utbetaling av opptjente feriepenger ved overføringen. Dette fordi arbeidsforholdet ikke avsluttes, men overføres.

Dersom en i forbindelse med anbudet skal måtte innkalkulere kostnadene ved å overta ansvaret for allerede opptjente feriepenger vil dette være *ytterst* konkurransevridende. En minner om at det innenfor "bussbransjen" årlig utbetales flere hundre millioner kroner i feriepenger, og at beløpet selv for et relativt lite anbudsområde vil være på flere millioner kroner.

I tillegg til den konkurransevridende effekt dette vil kunne få, kan en fra TLs side vanskelig se at det er heldig om det hersker uklarhet om hvem som her skal bære det økonomiske ansvaret. Ved "ordinære" virksomhetsoverdragelser vil spørsmålet være regulert i en avtale. Her har man ingen veiledning, og uten slik veiledning kan anbudsdokumentene knapt anses å være "gennemsigtige" og "detaljerte".

Lønns- og overtidskrav

Etter foreldelsesloven foreldes eventuelle lønnskrav normalt etter 3 år. Usikkerheten dette skaper vil primært referere seg til overtidskrav.

Å fastslå hvorvidt forhold som kan ligge år tilbake i tid, hos en annen arbeidsgiver, representerer et legitimt *overtidskrav*. er ofte vanskelig. Den kan sågar først bli endelig avklart etter en sak for Arbeidsretten. Avklaringen vil uansett være både tid- og ressurskrevende. Viktig er det også å være klar over at anbudsvinner (overtakers) valg av å imøtekomme slike krav ikke uten videre vil danne grunnlag for et krav mot overdrager, og uklarheten kan lede til rettslige prosesser. Uten en due diligence vil det alltid hefte en usikkerhet om en risikerer å overta økonomiske forpliktelser ved å vinne et anbud. Skal en "prise inn" en slik usikkerhet i et anbud vil dette virke konkurransevridende.

For det forhold at tidligere arbeidsgiver skulle gå konkurs vil eventuell skyldig lønn måtte dekkes av ny arbeidsgiver – ikke av lønnsgarantifondet. Dette er særlig urimelig fordi anbudsvinner vil ha begrenset med muligheter for å kjenne nåværende operatørs økonomiske situasjon. Skulle en mot formodning ha kunnskap om denne,

kan en uansett ikke prise inn risikoen for å måtte overta et konkursbos lønnsforpliktelser. Da vil en jo tape anbudet; dette er en kostnad eksisterende operatør ikke vil måtte prise inn.

b) Negative konsekvenser av forslaget for enkelte arbeidstakergrupper

I noen områder har busselskapene fortsatt egne informasjonsarbeidere, ruteplanleggere mv. I forbindelse med overgang til anbud blir det økt bruk av bruttokontrakter. Det innebærer at selskapene ikke lenger vil utføre disse oppgavene, men oppgavene forventes overtatt av oppdragsgiver. Fra TLs side legger en til grunn at dette etter *gjeldende rett* vil representere en virksomhetsoverdragelse, og at de ansatte da ville hatt en rett til å bli med over til den nye virksomheten hos oppdragsgiver/fylkeskommunen.

Lovforslaget vil imidlertid kunne endre på dette, og anbudsvinner vil da få overført også disse ansatte. Anbudsvinner vil ikke ha arbeid å tilby disse ansatte, og de vil ventelig bli nedbemannet umiddelbart etter overføringen. Lovforslaget vil således *svække* de rettigheter denne gruppen av ansatte har i dag.

Sett hen til hensynene bak lovforslaget synes det lite rimelig at den foreslåtte lovendring skal frata en gruppe ansatte de rettigheter de i dag har, og at de skal overføres til en arbeidsgiver som ikke har behov for dem for å nedbemannes der.

c) Presisering av reservasjonsretten – frister mv

Mange anbudskontrakter inneholder nå store bøter for manglende oppfyllelse av kontrakten, f.eks opp til 50.000 kr, for manglende avganger som ikke blir varslet. Det er således ytterst viktig at anbudsvinner er sikker på at en har fått en tilstrekkelig bemanning før oppstart av anbudet. Der ansatte velger å gjøre reservasjonsretten gjeldende, vil en måtte foreta nyansettelser. Dette tar i dagens arbeidsmarked normalt flere måneder. Skulle fristen for å gjøre reservasjonsretten gjeldende ligge tett opp mot oppstart av anbud, så vil det i realiteten være *umulig* å sikre en forsvarlig bemanning i tide før oppstart.

Det følger av aml § 16-3 at reservasjonsretten skal utøves innen den fastsatte frist, som ikke kan være kortere enn 14 dager – etter at den informasjon som er spesifisert i § 16-6 er gitt. Tilbakemeldingen skal skje til "tidligere arbeidsgiver", og det er denne som setter fristen.

Normalt i forbindelse med en ordinær virksomhetsoverdragelse vil overtaker og overdrager ha en felles interesse i å i fellesskap finne frem til en egnet frist. Ved å lovfeste at reglene om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse ved anbud vil situasjonen imidlertid være en annen. Anbudstaper kan ha et håp om alternative muligheter til å sysselsette sine ansatte, og vil da en ha en legitim interesse i at reservasjonsretten kan utøves så sent som mulig. Anbudstaper vil ikke ha noen forpliktelse til å hensynta de problemer en sen frist vil skape for anbudsvinner.

Fristen for å utøve reservasjonsretten, og også prosedyren for å fastsette denne fristen – herunder det å gi all nødvendig informasjon – bør derfor avklares i forbindelse med en eventuell lovendring. I eksisterende tariffavtaler er de ansatte som kommer fra anbudstaper sikret å beholde sin "ruteansiennitet" innenfor samme område som en tidligere arbeidet på – forutsatt at en har søkt stillingen senest tre måneder før anbudsstart og takket ja senest en måned før anbudsoppstart. En tilsvarende tremåneders frist for avklaring av reservasjonsretten bør eventuelt lovfestes, av hensynet til at anbudsvinner skal kunne sikre seg en forsvarlig bemanning ved anbudsoppstart.

V Svakheter ved forslaget og premissene for dette

Departementet har i sitt forslag i svært liten grad gått inn i konsekvensene av at en ønsker å anvende arbeidsmiljølovens kapittel 16 på et område den etter "*praksis etter arbeidsmiljøloven*" ikke kommer til anvendelse.

I gjennomgang av gjeldende rett etter aml § 16-2 er det forhold at virksomhetsoverdragelse vil innebære noe mer enn å få *videreført* sine rettigheter ikke berørt. At ny arbeidsgiver (overtaker) også vil overta *samtlig*e krav de ansatte har opparbeidet mot tidligere arbeidsgiver (overdrager) synes oversett.

Vanligvis vil en virksomhetsoverdragelse finne sted etter avtale mellom overdrager og overtaker. Partene vil da ha avklart både omfanget av de forpliktelser som skal overtas, og eventuelt også økonomiske kompensasjoner knyttet til å overta disse forpliktelsene. En viser her til forarbeidene fra den gang reglene om virksomhetsoverdragelse ble lovfestet; Ot.prp. nr. 71 (1991-1992): I merknadene til § 73B, fremholdt departementet at:

"Forpliktelser som arbeidstakerne hadde mot tidligere innehaver overføres den nye innehaver uansett om de angår tiden før eller etter overdragelsen og uansett om den nye innehaver kjente til disse. Den nye innehaver vil dermed ha en sterk oppfordring til å bringe eventuelle rettigheter og plikter på det rene."

Når det er foreslått å la reglene om virksomhetsoverdragelse komme direkte til anvendelse på anbud innen kollektivsektoren, må en under lovarbeidet også se hen til alle de særegne problemstillinger som vil oppstå. Disse problemstillingene forsterkes ved at det normalt vil gå lang tid mellom at et anbud lyses ut og dette startes opp. I den mellomliggende perioden vil det som nevnt ovenfor kunne skje vesentlige endringer, endringer som dels kan styres av eksisterende operatør, i hvilke økonomiske forpliktelser anbudsvinner skal overta.

Den foreslåtte nyordning vil således medføre at overtaker ikke har noen reell mulighet til å skaffe seg et fullstendig og selvstendig bilde av de forpliktelser og ressurser som overtas i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen, og dette skaper usikkerhet. Skal reglene om virksomhetsoverdragelse komme til anvendelse ved anbud, så må reglene i aml kap 16 "tilpasses", for å skape klarhet. En slik "tilpasning"

av reglene om virksomhetsoverdragelse vil medføre en rekke, til dels vanskelige avveininger. Slike avveininger og avklaringer er imidlertid nødvendige, jf Forordning EF nr 1370/2007 artikkel 4 nr 5. Avklaringen kan ikke i sin helhet overlates til domstolene.

Departementets høringsnotat har knapt berørt slike problemstillinger. Kun "tidspunktet for identifisering av arbeidstakarar" er berørt, men uten noen utfyllende drøftelse. Under punkt 5.1.1 konkluderes det så med at "*omsynet til å ikkje avvike frå praksis etter arbeidsmiljøloven bør gå føre trongen til å ha særreglar på transportområdet*".

Det følger direkte av lovteksten i aml § 16-2 første ledd at det er de "*arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt virksomhetsoverdragelsen finner sted*" som overføres, så hvilken "praksis" det her vises til er uklart. Fra TLs side har en ved en gjennomgang av norsk rettspraksis derfor ikke klart å finne *en eneste* avgjørelse knyttet til dette temaet.

Fra TLs side ser en det som egnet til bekymring at dette er den *eneste* "drøftingen" av behovet for særregler. En er derfor usikker på om de mange andre særspørsmål som vil oppstå som en følge av lovendringen er viet tilstrekkelig oppmerksomhet under arbeidet med lovforslaget.

VI Ikrafttredelse

Forslaget inneholder intet om ikrafttredelse. Slike regler er nødvendige.

Da departementet i punkt 6.2 har lagt til grunn at kostnader "kan veltast over på oppdragsgjevarar" kan vi vanskelig se at en eventuell lovendring kan komme til anvendelse på de anbud som er avgjort før, men starter opp etter, at loven eventuelt er trådt i kraft.

I punkt 5.3 fremhever departementet at en "allereie i utlysinga av konkurransen får så mykje informasjon som mogleg for alle interesserte operatørar." Slike opplysninger kan imidlertid neppe hentes inn før oppdragsgiverne eventuelt har fått den nødvendige hjemmel for å innhente slike opplysninger fra nåværende operatør.

Vi legger derfor til grunn at loven heller ikke kan få anvendelse på de anbud som er utlyst forut for at loven trer i kraft.

2. Enkelte endringer i yrkestransportloven

Heving av aldersgrensen for kjøreseddel

Departementet har foreslått å heve den øvre aldersgrensen for kjøreseddel fra 70 til 75 år. I notatet heter det:

"Samferdselsdepartementet har bede Helse- og omsorgsdepartementet om ei vurdering av dei aktuelle problemstillingane i høve til ovannemnde. Helse og omsorgsdepartementet har lagt saka fram for Folkehelseinstituttet og i Sosial- og helsedirektoratet, som har konkludert med at ut frå *ei generell* betring i helsetilstanden i aldersgruppa opp til 75 år, finn ein det rimeleg at den øvre aldersgrensa for å kunne inneha kjøresetel vert heva frå 70 til 75 år. Helse- og omsorgsdepartementet har slutta seg til desse konklusjonane. Helse- og omsorgsdepartementet finn det likevel heilt naudsynt at omsynet til helsekravet vert teke vare på gjennom årleg fornying av helseattesten. Samferdselsdepartementet sluttar seg til dei vurderingane, og gjer framlegg om å heve grensa for å ha kjøresetel til 75 år."

TL har tidligere tatt opp dette forholdet med departementet, og har ønsket en heving av aldersgrensen for å få kjøreseddel, senest ved vårt brev av 14.03.08. TL ser det slik at de sjåførere mellom 70 og 75 år som har en meget god helse representerer en ressurs som busselskapene har et behov for. Det er også økende fokus på mulighetene eldre arbeidstakere har i arbeidsmarkedet til å ønske fleksible arbeidsordninger. En slik endring av aldersgrensen vil også være mer i tråd med de ordninger en finner i Sverige og Danmark og gi norske yrkessjåførere de samme rettigheter som disse lands sjåførere har i Norge.

Vi støtter også kravet om en årlig fornyelse av helseattesten, som er i tråd med det TL tidligere har foreslått overfor departementet.

Med vennlig hilsen

TRANSPORTBEDRIFTENES LANDSFORENING


Christian Aubert
Adm. direktør