

Arbeids- og sosialdepartementet

29.10.2021

Vår ref.:

Deres ref. 21/2391

Høring – NOU 2021: 9 - Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

NITO, Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, viser til høringsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet 24. juni 2021, hvor NOU 2021: 9 - Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering er sendt på høring.

NITO er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med mer enn 95 000 medlemmer. Vi organiserer medlemmer i alle sektorer. Utredningen omfatter viktige samfunns- og arbeidslivsspørsmål, som berører våre medlemmer direkte.

Generelt

Utredningen belyser og underbygger på en solid og god måte behovet for endringer i deler av arbeidsmiljøloven basert på fakta og utfordringer norsk arbeidsliv står overfor. NITO mener det hadde vært en stor fordel om et samlet utvalg stilte seg bak utvalgets forslag. Vi konstaterer likevel at det er et bredt flertall har samlet seg om flertallsinnstillingen, og ber departementet i det videre arbeidet legge flertallets forslag til grunn.

Kapittel 3 Den norske modellen og det organiserte arbeidslivet – grunnleggende hensyn for fremtidens arbeidsliv

I utredningens kapittel 3 gis det, etter NITOs mening, en god framstilling av den nøkkelrollen den norske modellen har spilt og fortsatt spiller i utviklingen av det norske velferdssamfunnet basert på topartssamarbeidet i virksomhetene og trepartssamarbeidet på organisasjonsnivå. NITO deler også utvalgets vurderinger av utfordringene modellen står overfor, blant at en del grupper å komme inn på arbeidsmarkedet og derigjennom økt ulikhet i befolkningen. Vi er, som utvalget, bekymret for den dalende tariffavtaledekningen og fallende organisasjonsgrad i deler av arbeidslivet. En videre utvikling i den retning kan skade legitimiteten og svekke oppslutningen om den norske modellen.

Kapittel 4 Drivkrefter og utviklingstrekk

Utvalget peker innledningsvis i kapittelet på fire helt sentrale drivkrefter som påvirker arbeidsmarkedet i dag og som vil påvirke det framover; teknologiske endringer, globalisering, klimaendringer og endringer i demografien. NITO deler utvalgets vurderinger om at endringer i styrke innenfor disse fire driverne er sentrale for utviklingen av arbeidslivet og arbeidsmarkedet framover. Det vil igjen påvirke behovet for tilpasninger i gjeldene lov- og regelverk, hvis vi skal lykkes med å videreføre og utvikle den norske arbeidslivsmodellen. Utvalget peker på en utvikling innenfor norsk arbeidsliv på bakgrunn av blant annet styrken i de fire drivkreftene som gjør det nødvendig allerede i dag å gjøre endringer i regelverket.

I det følgende vil NITO knytte kommentarer til de viktigste forslagene som er fremmet av utvalget:

Kapittel 10 Arbeidstakerbegrepet og grensen mot selvstendige oppdragstakere

Grensen mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere har stor betydning. Det er i all hovedsak kun arbeidstakere som er beskyttet av arbeidsmiljølovens verneregler.

Begrepet selvstendig oppdragstaker

NITO støtter utvalgets forslag om å benytte begrepet «selvstendig oppdragstaker» gjennomgående i arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ny definisjon av arbeidstaker – aml § 1-8 første ledd

NITO er enig med utvalget i at det er viktig å unngå feilklassifisering av arbeidstakere og selvstendig oppdragstakere, og at lovens ordlyd bør utformes med dette formål. Vi mener videre at dagens ordlyd i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd er noe knapp, og gir brukere av loven for lite veiledning.

NITO støtter derfor flertallets forslag til ny ordlyd. Ordlyden er tilstrekkelig fleksibel samtidig som den gir noe mer veiledning enn dagens tekst. NITO støtter også forslaget til modernisering av bestemmelsens første setning.

Det er viktig for både arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere å unngå feilklassifisering. NITO mener likevel at det aller viktigste er å unngå at arbeidstakere blir feilklassifiserte som selvstendige, med de konsekvenser det kan få, herunder manglede stillingsvern, rettigheter etter tariffavtaler, og dårligere rettigheter etter folketrygdloven. NITO støtter derfor flertallets forslag om å lovfeste en presumsjonsregel i favør av arbeidstakerstatus.

Tvistemekanisme

NITO er enig med utvalget i at tvister om arbeidstakerstatus fortsatt bør avgjøres av domstolene.

Arbeidstakerbegrepet i ferieloven mv.

NITO støtter også at ferielovens arbeidstakerbegrep endres i tråd med endringen i arbeidsmiljøloven, og at det bør avklares om arbeidsmiljølovens eventuelle nye definisjon også skal være førende for tolkningen av arbeidstakerbegrepet i andre lover.

Kollektiv forhandlingsrett for selvstendige oppdragstakere

NITO er enig med utvalget i at det er viktig at regjeringen følger opp EUs pågående arbeid knyttet til en eventuell kollektiv forhandlingsrett for selvstendige oppdragstakere, når de nødvendige avklaringer foreligger.

Særlig om folketrygdloven

Ettersom en konsekvens av feilkategorisering knyttet til status som arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker vil kunne føre til tap av trygderettigheter, støtter NITO utvalgets oppfordring til myndighetene om også å vurdere begrepsapparatet i folketrygdloven.

NITO støtter også flertallets forslag om å utrede eventuelle behov for endringer av rammeverket for trygde-, pensjons- og velferdsytelser tatt i betraktning den høye omstillingstakten i norsk arbeidsliv,

herunder den økende variasjon av tilknytningsformer. Som påpekt har koronapandemien synliggjort behovet for sosialt sikkerhetsnett hos frilansere og selvstendige oppdragstakere.

Kapittel 11 Arbeidsgiverbegrepet og arbeidsgiveransvar

NITO støtter forslaget om at plikten til å tilby annet passende arbeid og fortrinnsrett utvides til å gjelde konsern/gruppe samt at læren om delt arbeidsgiveransvar lovfestes.

NITO er videre enig med utvalgets flertall i at en generell utvidelse av arbeidsgiverbegrepet bør drøftes i en bredere sammenheng. NITO støtter flertallets anmodning om å utrede dette videre, særlig med tanke på at to av de viktigste utviklingstrekk er økt internasjonalisering av næringslivet og økende utenlandsk eierskap.

Annet passende arbeid

NITO støtter at den utvidede plikten til å tilby annet passende arbeid gjøres «sekundær», altså at den ikke går foran arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid til arbeidstakere i «sin» virksomhet.

NITO mener også det er fornuftig å ta utgangspunkt i selskapslovgivningens definisjon av konsern ved fastleggelse av virkeområdet for den utvidede plikten.

NITO enig i at det vil være fornuftig at den utvidede plikten også gjelder for selskaper som er knyttet sammen i konsernliknende forhold gjennom felles eierinteresser eller felles ledelse uten at det foreligger et konsern i aksjelovens forstand. Om ikke slike grupper skal være omfattet, vil en rekke relativt vanlige selskapsstrukturer ikke bli omfattet av bestemmelsen, jfr. de eksempler som er trukket frem av Aarbakke mfl. (2017, kapittel 6) og som utvalget viser til.

NITO mener grensespørsmål må overlates til domstolen å ta stilling til.

Ellers er NITO enig med flertallet i at det i store konserner eller store grupper av virksomheter, hvor det vil være administrativt utfordrende å undersøke stillinger i alle selskapsenheter, bør kunne åpnes for at arbeidsgiver kan gjøre avgrensninger med hensyn til rekkevidden av plikten til å tilby «annet passende arbeid», basert på saklige kriterier. Det bør være av avgjørende betydning for sakligheten hvorvidt de definerte kriterier for en eventuell innsnevring av kretsen blir gjort i samråd med arbeidstakernes representanter.

NITO har ikke prinsipielle innsigelser til at en arbeidstaker som ikke aksepterer et tilbud om annet passende arbeid i konsernet/gruppen, vil miste fortrinnsrett i konsernet/gruppen, forutsatt at den ordinære fortrinnsretten i arbeidsgivers virksomhet likevel vil være i behold, jf. gjeldende regel i § 14-2.

NITO savner en nærmere problematisering rundt virkeområdet for bestemmelsen. Utvalget peker på at det er et klart utviklingstrekk at norske foretak i stort omfang er utenlandskeide. NITO mener det mot denne bakgrunn ville vært fornuftig med en vurdering av om for eksempel bestemmelsen kunne fått anvendelse innenfor EØS/EU-området. Utvalget legger til grunn uten nærmere drøftelse at bestemmelsen må ha det samme geografiske virkeområde som arbeidsmiljøloven for øvrig, det vil si i utgangspunktet på norsk territorium. NITO har samme innvendinger som over her ift. fortrinnsrett, som utvalget også vil skal gjelde på norsk territorium.

Fortrinnsrett

Når det gjelder fortrinnsrett ved overtallighet er NITO enig i at det er fornuftig at virksomhetskretsen er konsern eller grupper av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse.

NITO mener arbeidsgiver bør ha plikt til å varsle ansatte som kan ha fortrinnsrett. Med dagens digitale løsninger bør dette i de fleste tilfeller kunne håndteres uten for mye administrasjon. NITO er således uenig med flertallet i at det vil gå for langt å skulle pålegge alle virksomheter i et konsern/gruppe opplysningsplikt om ledige stillinger til fortrinnsberettigede.

NITO støtter forslaget om at hvis det er flere fortrinnsberettigede arbeidstakere til en ledig stilling etter § 14-2, så er arbeidsgiver pliktig til å følge de samme regler for utvelgelse som gjelder ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, jf. § 15-7 andre ledd. Utvelgelsen må baseres på saklige kriterier som ansiennitet, kvalifikasjoner, personlige forutsetninger mv. NITO antar at det bare unntaksvis vil være slik at vekten av de forskjellige kriteriene kan falle ulikt ut ved en oppbemanning. Arbeidsgiver må i tilfelle kunne peke på viktig og konkrete grunner for at virksomhetens situasjon er en annen på tidspunktet for nyansettelse (ved «oppbemanning») enn da saklighetsvurderingen ble foretatt på oppsigelsestidspunktet (ved nedbemanning).

Når det gjelder prioritet mellom de ulike grunnlagene for fortrinnsrett som følger av loven, så er NITO enig i rekkefølgen utvalget viser til med henvisning til Skjønberg mfl. (2017, side 149). De fire første grunnlagene for fortrinnsrett i egen (tidligere) virksomhet bør ha prioritet foran konsernfortrinnsretten og at fortrinnsrett ved reservasjonsrett i forbindelse med virksomhetsoverdragelse bør ha lavere prioritet enn konsernfortrinnsretten.

Lovfesting av læren om delt arbeidsgiveransvar

NITO er positiv til at læren lovfestes. Men NITO stiller spørsmål ved om det på bakgrunn av rettspraksis om delt arbeidsgiveransvar er grunnlag for å oppstille et vesentlighetskrav for at ansvaret skal deles. Det er viktig at lovforslaget i realiteten ikke innebærer en innstramming.

Utover dette er NITO i det vesentlige enig med utvalget i de momenter som trekkes fram som relevante i en helhetsvurdering.

Kapittel 12 Midlertidig ansettelse

NITO vil innledningsvis understreke at vi er opptatt av å sikre faste ansettelser i arbeidslivet og at midlertidige ansettelser kun skal skje unntaksvis.

Generell adgang til midlertidig ansettelse i § 14-9 andre ledd bokstav f

NITO støtter flertallets forslag om å oppheve den generelle adgangen til midlertidig ansettelse. NITO gikk imot forslaget da bestemmelsen ble innført i 2015, og pekte i vår høringsuttalelse blant annet på at man med en slik generell adgang fraviker grunnideen om at løpende oppgaver i en virksomhet skal utføres av fast ansatte. Midlertidig ansettelse bør være forbeholdt situasjoner hvor virksomheten har behov for å dekke et midlertidig behov for arbeidskraft, slik også utvalgets flertall fremhever.

Når det i tillegg er få indikasjoner på at målene om enklere tilgang til arbeidsmarkedet for sårbare grupper og et mer velfungerende og fleksibelt arbeidsmarked er nådd, er det ingen grunn til å

beholde bestemmelsen. Dette gjelder til tross for at bestemmelsen ikke har ført til mange flere midlertidige ansettelser.

Etter NITOs syn gir de øvrige bestemmelsene i aml § 14-9 annet ledd, i kombinasjon med muligheten til innleie/utleie av arbeidskraft samt prøvetidsbestemmelsene den nødvendige fleksibilitet i arbeidsmarkedet.

Fast ansettelse etter 3 år

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er og bør være fast ansettelse, slik også utvalget framhever. Dersom prinsippet om at midlertidige ansettelser skal benyttes for å dekke et midlertidig behov for arbeidskraft skal ha noen realitet, må det samtidig settes en grense for varigheten av en midlertidig ansettelse. I motsatt fall uthules lovens begrensninger.

NITO støtter flertallets forslag om å samordne dagens tre- og fireårsregel til en ren treårsregel.

NITO ser positivt på at utviklingen har gått i retning av å styrke de midlertidige ansattes stilling. Vi viser til at innslagstidspunktet ble endret fra fire til tre år i forbindelse med endringene i 2015, slik at det per i dag kun er ansatte som er midlertidig ansatt etter §14-9 bokstav a alene, som må vente i fire år før de oppnår fullt stillingsvern. Vi viser også til at det med Statsansatteloven ble innført en ren treårsregel. Vi vil også peke på det som vises til i utredningen om at en evaluering av Statsansatteloven tyder på at statlige arbeidsgivere har tilpasset seg endringene blant annet med mer kortvarige midlertidige ansettelser, og at de vurderer flere faste ansettelser enn tidligere.

En ren treårsregel vil også være en forenkling av regelverket.

Kapittel 13 Innleie og entrepris

NITO mener i likhet med utvalget at det er behov for å lovfeste en klarere definisjon av grenseoppgangen mellom tilknytningsformen innleie av arbeidstakere og kontraktsformen entrepris, spesielt på grunnlag av den såkalte «Norwegiandommen» HR-2018-2371-A.

Verneregler for innleide følger av arbeidsmiljøloven, men kontraktsformen entrepris omfattes ikke.

Entreprisekontraktene er tradisjonelt sett knyttet til kortvarige oppdrag og støttefunksjoner som renhold, kantine og vakthold.

Norwegiandommen er likevel et eksempel på at virksomhetsorganisering og varig utsetting av kjernevirksomhet ble ansett som entrepris.

Etter en omfattende omorganisering i flyselskapet Norwegian, ble pilotene og kabinpersonell i Norwegian flyttet fra morselskapet og til et eget selskap lenger ned i selskapsstrukturen. Høyesterett la i til grunn at resultatet av omorganiseringen som, gikk ut på at disse arbeidstakerne skulle levere faste flyoppdrag til de ulike selskaper i konsernet ikke kunne anses å være innleie, men måtte anses som en bemanningsentreprise.

NITO er bekymret for en slik utvikling. Vi mener at bruken av bemanningsentrepriser, som beskrevet i Norwegiandommen, representerer en uheldig utvikling, og svekker arbeidstakernes arbeidsrettslige

rettigheter. Dette er forhold som bør vurderes som innleie og dermed omfattes av arbeidsmiljølovens verneregler.

NITO støtter derfor forslaget om å presisere innleiebegrepet nærmere, for å redusere gråsonetilfeller og bidra til at virksomheter ikke kan omorganisere seg bort fra viktige verneregler i arbeidsmiljøloven.

Om forslag til ny lovbestemmelse om innleie

NITO støtter forslaget til ny bestemmelse i lovutkastet på side 351 som foreslås inntatt i arbeidsmiljøloven kapittel 14 i ny § 14-11a.

Det er hensiktsmessig at bestemmelsen skal definere innleie, og at definisjonen skal omfatte både innleie fra bemanningsforetak og fra produksjonsbedrift.

I vurderingen som skal foretas skal det legges vekt på om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om innleier utøver arbeidsledelse og om innleier selvstendig har ansvar for resultatet. NITO mener dette er klargjørende og de viktigste vurderingskriteriene som definerer et innleieforhold.

NITO er også enig i at det i helhetsvurderingen skal legges vekt på om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet og innenfor oppdragsgivers vedvarende arbeidskraftbehov og kjernevirksomhet.

NITO er for øvrig enig med akademikernes representant i utvalget om at innleiereglene, som ble endret i 2019, først bør evalueres og utredes før det eventuelt foreslås nye lovendringer.

NITO mener at utviklingen og omfanget av bruk av innleie bør følges nøye og da spesielt rettet mot innleie fra bemanningsbyråene. NITO har blant annet sett i flere saker at bestemmelsen om fast ansettelse jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 uthules i bemanningsbyråene ved at arbeidstakerne tilbys en særdeles lav stillingsprosent, for eksempel 7 prosent, og kombineres med en gjennomsnittsberegning av arbeidstid over ett år. Dette betyr at i flere tilfeller er bemanningsbyråets forpliktelse med hensyn til arbeid i samsvar med arbeidskontraktens stillingsprosent oppfylt etter første oppdrag. Dette har som konsekvens at arbeidstaker for eksempel ikke har rett på dagpenger, om nye oppdrag deretter uteblir.

Kapittel 14 Arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid

HMS-plikter for arbeidsgiver overfor andre enn egne arbeidstakere

NITO er enig med utvalget i at arbeidsmiljøloven § 2-2 er et utslag av hovedprinsippet i loven om at arbeidsgiveransvaret omfatter alle situasjoner hvor virksomheten er nærmest til å ha arbeidsgiverfunksjonen. NITO mener derfor at arbeidsgivers HMS-ansvar overfor andre enn egne arbeidstakere bør gjelde når arbeidsgiver er den som er nærmest til å påvirke forholdene som har betydning for arbeidsmiljøet og har en reell og faktisk mulighet til å påvirke arbeidsmiljøet til dem det gjelder.

NITO støtter også forslaget om at ansvaret bør gjelde uavhengig av hvor arbeidet finner sted, tatt i betraktning utviklingen i retning mer fjernarbeid.

Utvidelse av ordningen med verneombud

NITO er enig i flertallets syn om at verneombudsordningen har en viktig funksjon også i de mindre virksomhetene for å legge til rette for dialog og samarbeid mellom ledelse og ansatte om arbeidsmiljøspørsmål.

NITO mener det vil virke forenkende om virksomhetene ikke trenger å forholde seg til terskelkrav for å ta stilling til om en må ha verneombud eller ikke. At det ikke gjelder noen form for unntak når det gjelder plikten til å ha verneombud kan også bidra til å styrke viktigheten av og bevisstheten om verneombudsordningen. På den annen side kan det virke noe rigid og ikke helt praktisk at bedrifter med 1-2 ansatte skal være pliktig til å ha verneombud.

Utvidelse av verneombudets oppgave

NITO er enig i at det vil være hensiktsmessig om verneombudet i den virksomheten som innleide og selvstendige arbeider i, ivaretar deres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. NITO er ikke enig med flertallet at dette først og fremst vil være aktuelt i arbeidsforhold av noe lengde. Tvert om mener NITO at uheldige sider ved arbeidsforholdet vil kunne få betydning for innleide/selvstendige etter kort tid. For eksempel ved at sikkerheten på arbeidsplassen ikke er ivaretatt eller at arbeidsgiver unnlater å gi nødvendig instruksjon, øvelse og opplæring. NITO har vansker med å se noen god begrunnelse for at verneombudet ikke på vanlig måte skal kunne involveres i en slik sak selv om det er arbeidere med kortere arbeidsforhold enn seks måneder som ønsker verneombudets bistand.

NITO er ellers enig med utvalget i den nærmere skissering av hvordan regelen skal praktiseres. Altså at den gjelder når arbeid utføres i nær tilknytning til virksomheten og når arbeidsoppgavene utføres på oppdragsgivers arbeidsplass og/eller side om side og i nært samarbeid med oppdragsgivers egne ansatte. Det bør ikke stilles krav om fysisk tilstedeværelse. Digitalt arbeid og fjernarbeid bør også omfattes tatt i betraktning utviklingen med mer fjernarbeid.

NITO mener at innleide og selvstendige skal kunne velges som verneombud i den virksomheten hvor de utfører oppdrag. Om dette er en praktisk løsning må de ansatte som skal velge verneombud på selvstendig grunnlag kunne ta stilling til det.

Utvidelse av ordningen med arbeidsmiljøutvalg (AMU)

NITO støtter at terskelen for å opprette arbeidsmiljøutvalg senkes fra dagens nivå på 50 ansatte til å gjelde for virksomheter hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere. Arbeidsmiljøutvalg har en viktig funksjon når det gjelder å fremme medvirkning, medbestemmelse og samarbeid i virksomheter som ikke er omfattet av tariffavtaler. NITO mener manglende overholdelse av regelverket kan gå utover sikkerheten på arbeidsplasser. Ansatte vil normalt ha uvurderlig kunnskap om risiko ved egen arbeidssituasjon, og arbeidsgivere som har tett og løpende dialog med ansatte om risikobildet på arbeidsplassen får et godt grunnlag for å forebygge risiko og ikke minst vurdere risiko korrekt.

Drøftings- og informasjonsplikter innen konsern og franchise

NITO er enig med flertallet i at det er behov for å supplere aksjelovens bestemmelser og de avtalebestemte ordningene med lovregler som, uavhengig av tariffavtale, gir arbeidstakere muligheter for informasjon og medvirkning i konsern. NITO mener dette er særlig viktig for arbeidstakere som arbeider innen konsern og/eller for utenlandskeide virksomheter. Det er derfor av

stor betydning at slike ansatte får styrket muligheten for informasjon, medvirkning og medbestemmelse før beslutninger som kan være av sentral betydning for arbeidsforholdet tas.

NITO mener, som flertallet, at det er avgjørende at samarbeid og informasjonsflyt skjer på tvers av konsernstrukturen og at dette er særlig viktig ved endringer og omstillinger.

NITO støtter utvalgets forslag om å gjøre tilføyelser i allerede eksisterende regler om samarbeid og medvirkning i arbeidsmiljøloven og at kapittel 8 utpeker seg som relevant plassering.

NITO mener det er uheldig at lovteksten i praksis lar det være opp til arbeidsgiver og et flertall av de ansatte eller fagforening som representerer et flertall av de ansatte å bestemme hvordan samarbeidet skal være. Slik loven foreslås formulert legger man opp til at de største fagforeningene gis en særstilling i forhold til fagforeninger med færre medlemmer. NITO mener dette er uheldig da fagforening(er) som er en direkte del av samarbeidet kan ha andre interesser enn de som ikke er det, og disse interessene risikerer man at ikke blir tilstrekkelig ivaretatt. NITO mener derfor at loven bør stille krav om at et representativt utvalg av de ansatte involveres i samarbeidet.

Kapittel 15 Omgåelse og etterlevelse

Utvalgets flertall har foreslått en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven, som skal ramme omgåelse og sikre etterlevelse av lovens bestemmelser. Det vises til forslag til lovutkast side s. 350, og utkast til bestemmelse som foreslås inntatt i arbeidsmiljøloven kapittel 1 i ny § 1-10. NITO mener dette er en riktig vei å gå og støtter forslaget.

Arbeidsmiljøloven er en vernelov og er i utgangspunktet ufravikelig jf. arbeidsmiljøloven §1-9. Det fremgår eksplisitt av bestemmelsen at: «Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt.»

NITO mener det derfor er riktig å få på plass en lovbestemmelse som rammer omgåelse av loven og verner om arbeidstakers lovmessige rettigheter. Disposisjoner eller avtaler, som representerer en omgåelse av arbeidsmiljøloven, bør kunne settes til side av domstolene som ugyldige.

I noen tilfeller, som ved usaklig oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7, er rettsvirkningen av brudd og omgåelse klarlagt i egne bestemmelser. Men, i de tilfellene dette ikke er definert, er det slik utvalget foreslår en oppgave for domstolen å fastsette arbeidstakers rettsstilling ved dom.

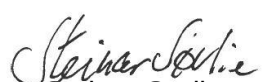
NITO er enig i at det skal vektlegges om disposisjonen eller avtalen helt eller delvis er motivert av å frata en arbeidstaker rettigheter. Men, vil understreke betydningen av at forslaget til lovtekst også rammer disposisjoner eller avtaler hvor fratakelse av rettigheter er en konsekvens for arbeidstaker, uten at det kan sannsynliggjøres å foreligge en slik motivasjon hos arbeidsgiver eller virksomheten. Det behøver ikke å foreligge en slik motivasjon. Nedslagsfeltet for den nye bestemmelsen, hvor formålet er å sikre etterlevelse av loven og ramme omgåelser, bør være avgjørende.

NITO mener det bidrar til balanse i bestemmelsen at det i avgjørelsen av om disposisjonen eller avtalen blir satt til side også kan vektlegges styrkeforholdet mellom partene, samt økonomisk og velferdsmessig betydning.

Det er etter NITOs syn relevant å vise til at lignende bestemmelser, som skal ramme omgåelse, er tatt inn i lovverket på andre viktige samfunnsområder som for eksempel på skatterettens område.

Med vennlig hilsen


Trond Markussen
President


Steinar Sørli
generalsekretær