



Representantforslag 65 L

(2010–2011)

fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Laila Marie Reiertsen og Vigdis Giltun

Dokument 8:65 L (2010–2011)

Representantforslag fra fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Laila Marie Reiertsen og Vigdis Giltun om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovfesting av permitteringer)

Til Stortinget

Bakgrunn

Permitteringer i bedrifter uten tariffavtale baserer seg på ulovfestede regler utviklet ved de lavere domstolene siden 1930-tallet, og har aldri vært behandlet av Høyesterett. Ansatte i uorganiserte bedrifter kan settes ut av sitt arbeidsforhold i inntil ett år, basert på litt uklare prinsipper fra de lavere domstolene, og uten hjemmel i verken lov, tariffavtale, arbeidsavtalen eller høyesterettsavgjørelse.

Om lag 600 000 arbeidstakere er uorganiserte i privat sektor og omfattes ikke av noen tariffavtale. Selv om flere arbeidstakere omfattes av tariffavtale i bedriften de er ansatt i, viser tall fra Fafo at det bare er 38 pst. som er fagorganiserte i privat sektor. Store deler av det private næringsliv rammes av at det ikke finnes gode lovregler om permittering.

Tariffavtalene sikrer de fagorganiserte rett til informasjon og drøftinger forut for en permittering, mens arbeidstakere som har valgt å være uorganiserte, opplever at deres stillingsvern er dårligere fordi de ikke er organisert. De opplever usaklig saksbehandling, dårligere dialog og brudd på arbeidsmiljøloven kapittel 8. Dette gjelder ofte i virksomheter som ikke har tariffavtaler fordi de er for få til å kunne stille krav om slike avtaler.

Forslagsstillerne mener at den som er uorganisert, ikke har like rettigheter i arbeidslivet som organiserte arbeidstakere, da de ulovfestede permitteringsregle-

ne gir liten eller ingen rett til informasjon eller medinnflytelse. Dette til tross for at det har blitt gjort forbedringer på andre områder som er nedfelt i arbeidsmiljøloven. Forslagsstillerne viser til at det betyr at uorganiserte blir diskriminert og rettsløse i arbeidslivet, og at de har et dårligere vern enn organiserte arbeidstakere. Med dette som grunnlag er det helt nødvendig med en lovendring for å ivareta alles rettigheter i arbeidslivet, etter flere tiår med ulovfestede permitteringer.

Rett til informasjon og til å uttale seg før arbeidstaker blir sagt opp eller permittert utgjør grunnleggende rettigheter som bør omfatte alle arbeidstakere, enten de er organisert eller ikke.

Kommentar til forslaget

Det er ikke satt inn en definisjon av hva permittering er, idet dette antas å være kjent. Arbeidsmiljøloven har heller ikke definisjoner av oppsigelse eller suspensjon. Permittering kan karakteriseres som arbeidsgivers ensidige rett til midlertidig å suspendere hovedforpliktelsene etter arbeidsavtalen med grunnlag i virksomhetens forhold. Permitteringsbestemmelsene kommer naturlig foran oppsigelsesbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 15, og bygger på samme rett til informasjon og drøftelse som loven allerede har ved oppsigelser. Disse bestemmelsene har fungert godt i praksis gjennom mange år, både for bedriftene og de ansatte.

Lovforslaget er ikke ment å gripe inn i de permitteringsregler som finnes i tariffavtalene med fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 11, dvs. fagforeninger med minst 10 000 medlemmer. Dette er såpass store fagforeninger at de fremstår som en profesjonell motpart til arbeidsgiver, og kan ivareta egne medlemmers interesser på tilstrekkelig måte. Derfor er det gitt forslag til unntak fra bestemmelsene i kapitlet i § 14A-5, på samme måte

som unntaket for arbeidstidskapitlet etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

§ 14A-1

Kravet til saklig grunn for permittering fremgår av dagens tariffestede og ulovfestede regler, og har vært behandlet i en rekke rettsavgjørelser. Ordlyden er lagt opp på samme måte som arbeidsmiljøloven § 15-7 (1). Permittering skal bare være et midlertidig tiltak. Det er derfor naturlig å presisere dette i lovteksten. Hva som er «midlertidig», kan være vanskelig å angi, men det er en del rettspraksis som sier noe om innholdet. Antakelig vil ett år utgjøre en yttergrense.

§ 14A-2 Informasjon og permittering

Dette er en nyskaping i forhold til dagens regler, som først og fremst legger informasjonen til de tillitsvalgte. Men der de ansatte ikke har valgt tillitsvalgte, fremstår det som naturlig at informasjonen isteden gis direkte til de ansatte, på den måten bedriften finner mest praktisk. Det kan være gjennom en e-post-utsendelse, oppslag på bedriften eller på intranett, eller i møter som kan være allmøter, avdelingsmøter eller individuelle møter. Hva som er mest praktisk, vil variere fra bedrift til bedrift, og kan dessuten være avhengig av størrelsen på bedriften.

§ 14A-3 Drøftelsesmøte

Også denne bestemmelsen er nyskaping i forhold til dagens regler, selv om arbeidsrettslig litteratur til nå har anbefalt individuelt drøftelsesmøte, se Fougner/Holos' kommentar til arbeidsmiljøloven (2006) side 734, der de sier:

«ved permittering av enkeltpersoner bør drøftingsreglene i arbeidsmiljøloven § 15-1 anvendes tilsvarende. Dersom det er tale om permittering av en større del av arbeidsstokken, bør de kollektive informasjons- og drøftingsreglene i arbeidsmiljøloven § 15-2 benyttes tilsvarende»

Borgarting lagmannsrett avviste imidlertid bruk av slike individuelle møter i sin kjennelse av 10. mai 2010 (Reisebyrå-kjennelsen). Det er derfor behov for en lovfestet ordensregel, som ikke er ment som en ugyldighetsregel, men som likevel sier noe om hvordan arbeidsgiver som hovedregel bør gå frem. Ved å snakke med arbeidstaker direkte oppfylles arbeidstakers informasjonsbehov, og han eller hun kan stille spørsmål og få avklaringer. I tillegg får bedriften frem eventuelle motforestillinger mot permitteringen, slik at beslutningen kan bli enda bedre fundert. Samtidig er det satt opp unntak der vektige grunner tilsier det, for eksempel der bedriften er i umiddelbar krise og må få ut permitteringen raskest mulig. Videre kan det være at de ansatte velger en tillitsvalgt

ad hoc, og der det ikke er samme behov for individuelle møter.

§ 14A-4 Frist og permitteringsperiode

Dette forslaget bygger på den ulovfestede og tariffestede regel om 14 dagers frist ved permittering, og kortere frister i enkelte særlige situasjoner. Dette har vist seg å være tilstrekkelige frister. Der bedriften har gitt informasjon på forhånd, er det rimelig at fristen, i motsetning til ved oppsigelser, løper fra avsen-delse av permitteringsvarselet. Dette er den tariffestede ordning i dag, og har gode grunner for seg både av tidsmessige og bevismessige hensyn, og fordi en permittering bare skal være et midlertidig tiltak.

Borgarting lagmannsrett godtok permittering på ubestemt tid i sin kjennelse 10. mai 2010. Dette er imidlertid en permitteringsform der det bør kreves en særskilt begrunnelse fra arbeidsgivers side. Permittering på ubestemt tid er en belastning for den ansatte, som forhindres fra å kunne gå inn i andre stillinger i påvente av å bli tilbakekalt på jobb. Slik permittering gjør det også vanskelig for Nav å skaffe alternativ stilling for vedkommende, med fare for større belastning av folketrygden. Det er derfor behov for å lovfeste hovedregelen om at permitteringsperioden skal angis, og om ikke det er mulig, at bedriften må gjøre en løpende vurdering av om det fortsatt skal permitteres inntil videre.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

Vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (Lovfesting av permitteringer)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 14A skal lyde:

Kapittel 14A Permittering mv.

§ 14A-1 Grunnlag for permittering

Permittering kan iverksettes dersom den er saklig begrunnet i virksomhetens forhold og behovet er midlertidig.

§ 14A-2 Informasjon ved permittering

(1) De ansatte skal informeres så tidlig som mulig dersom virksomheten planlegger å benytte permitte-

ring. Informasjonen skal inneholde begrunnelse for permitteringen, hvor mange som kan bli berørt og hvilke kriterier som planlegges brukt ved utvelgelsen av ansatte.

(2) Informasjonen kan gis ved elektronisk utsendelse, oppslag eller i møte.

§ 14A-4 Frist og permitteringsperiode

(1) Permittering kan iverksettes med 14 dagers skriftlig varsel fra avsendelsestidspunktet, der det er gitt informasjon på forhånd, jf. § 14A-2. Fristen er 2 dager ved uforutsette hendinger som nevnt i § 15-3 tiende ledd eller ved konflikt i egen bedrift.

(2) Permitteringsvarselet skal angi hvor lenge permitteringen varer. Dersom dette ikke er mulig, kan virksomheten permittere på ubestemt tid. I så fall skal permitteringen løpende vurderes, minst en gang per måned.

§ 14A-5 Unntak

Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel.

II

Denne lov trer i kraft straks.

12. januar 2011

