



Innst. 348 L

(2012–2013)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 83 L (2012–2013)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Innledning

I proposisjonen fremmes det forslag om endringer i

- arbeidsmiljøloven,
- allmenngjøringsloven,
- tobakksskadeloven,
- utlendingsloven,
- lov om offentlige anskaffelser.

Proposisjonen er delt inn i to hovedtemaer hvor det blir foreslått følgende:

Styrket håndheving av brudd på arbeidsmiljølovgivningen

Det foreslås her en regel i arbeidsmiljøloven om at fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. Formålet med regler om søksmålsrett for fagforeninger på innleieområdet er at dette vil kunne bidra til at reglene om innleie blir etterlevd i større utstrekning enn i dag.

Videre foreslås det at Arbeidstilsynet gis en begrenset tilsynskompetanse med deler av innleieregelverket. Forslaget innebærer at virksomheten på forespørsel fra Arbeidstilsynet skal fremlegge doku-

mentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte, jf. § 14-12 andre ledd. Det foreslås også at Arbeidstilsynet gis myndighet til å gi pålegg ved brudd på denne nye bestemmelsen.

Det foreslås å innføre hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr for brudd på arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven, tobakksskadeloven, utlendingsloven og lov om offentlige anskaffelser for så vidt gjelder arbeidsmiljømyndighetenes tilsynsområde. Formålet med forslaget er å gi tilsynsmyndighetene et hensiktsmessig og effektivt sanksjonsmiddel som skal supplere og utfylle de sanksjonsmidler som i dag er til rådighet.

Forslag til tiltak mot ufrivillig deltid

Det foreslås endringer i arbeidsmiljøloven knyttet til arbeidet mot ufrivillig deltid. Forslaget innebærer blant annet at arbeidsgiver skal drøfte bruk av deltid med tillitsvalgte minst en gang per år. Videre foreslås det en rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende deres faktiske arbeidstid i løpet av de siste 12 måneder. Det fremmes forslag om at arbeidsgiver, før det fattes beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, så langt det er praktisk mulig skal drøfte spørsmålet med arbeidstaker.

Forslagene som fremmes i proposisjonen ble sendt på høring på ulike tidspunkt.

Det vises til proposisjonens:

- Kapittel 3 Styrket håndheving av brudd på arbeidsmiljølovgivningen,
 - Søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie
 - Utvidet kompetanse for Arbeidstilsynet på innleieområdet

- Overtredelsesgebyr
- Kapittel 4 Forslag til tiltak mot ufrivillig deltid,
 - Plikt for arbeidsgiver til å drøfte bruk av deltidstillinger
 - Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid
 - Økt kunnskap om fortrinnsrett for deltidsansatte der det redegjøres nærmere for gjeldende rett, høringsforslagene og de ulike høringsuttalelsene, samt departementets vurderinger og forslag.

1.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

1.2.1 Merknader til endringer i arbeidsmiljøloven

TIL NY § 14-1 A DRØFTING OM BRUK AV DELTID

Arbeidsgiver skal minst én gang per år drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte.

Bestemmelsen innfører plikt for arbeidsgiver til å drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte, etter mønster av gjeldende drøftingsplikt for bruk av midlertidige ansettelser etter § 14-9 første ledd og innleid arbeidskraft etter § 14-12 tredje ledd.

Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver minst én gang per år må drøfte virksomhetens bruk av deltidstillinger med arbeidstakernes tillitsvalgte. Bestemmelsen er ikke til hinder for at drøftinger foretas oftere dersom partene er enige om det, eller dersom en slik plikt følger av avtale eller annet regelverk.

Bestemmelsen forutsetter at arbeidsgiver gir tilstrekkelig informasjon og legger frem nødvendig dokumentasjon over virksomhetens deltidsbruk, slik at partene settes i stand til å gjennomføre en reell drøfting av virksomhetens bruk av deltid.

Når det gjelder begrepet «tillitsvalgte» legges samme forståelse til grunn som for arbeidsmiljøloven for øvrig.

TIL § 14-3 TREDJE LEDD

Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

Bestemmelsen innfører en plikt for arbeidsgiver til å drøfte spørsmålet om fortrinnsrett med den som fremmer krav om fortrinnsrett etter § 14-3. Drøfting skal gjennomføres med den enkelte arbeidstaker.

Det som skal drøftes er kravet om utøvelse av fortrinnsrett. Dersom arbeidsgiver mener at arbeidstaker ikke er kvalifisert for «utvidelsen» eller at fortrinnsrett ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe, skal dette drøftes med arbeidstakeren.

Bestemmelsen stiller ikke nærmere krav til hvordan drøftingene skal gjennomføres.

Forbeholdet «så langt det er praktisk mulig» må tolkes strengt. Det vil først og fremst gjelde situasjoner der drøfting ikke gjennomføres på grunn av forhold på arbeidstakers side.

Det legges til grunn at individuelle drøftinger som hovedregel kan gjennomføres selv om det er mange deltidsansatte som fremmer krav om fortrinnsrett til samme stilling. Det utelukkes likevel ikke at det kan tenkes situasjoner hvor antallet som pretenderer fortrinnsrett er så stort at gjennomføring av individuelle drøftinger ikke er «praktisk mulig». Det forutsettes i tilfelle at hensynene bak drøftingsregelen på best mulig vis blir ivare tatt på annen måte.

Drøftingen er ment som et verktøy for at partene skal avklare spørsmål knyttet til fortrinnsretten. Arbeidstakers deltakelse er derfor en forutsetning for at drøftingene skal fungere som forutsatt. Dersom arbeidstaker unnlater å møte frem og ikke har gyldig forfall, vil dette kunne tillegges betydning for vurdering av fortrinnsretten dersom det fører til at arbeidsgiver ikke får avklart spørsmål knyttet til for eksempel kvalifikasjoner eller plassering av arbeidstid.

TIL NY § 14-4 A FØRSTE LEDD RETT TIL STILLING FOR DELTIDSANSATTE TILSVARENDE FAKTISK ARBEIDSTID

Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

Bestemmelsen gir deltidsansatte som jevnlig har jobbet utover avtalt arbeidstid de siste tolv månedene rett til stilling tilsvarende deres faktiske arbeidstid i denne perioden. Det presiseres i lovteksten at referanseperioden på tolv måneder skal regnes bakover i tid regnet fra det tidspunkt arbeidstaker fremmet krav etter bestemmelsen.

Ifølge lovteksten er det «arbeid utover avtalt arbeidstid» som utløser retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Den typiske situasjonen vil være der arbeidstaker arbeider «ekstravakter» utover avtalen, eller av andre grunner arbeider «overtid» i sin deltidstilling; såkalt merarbeid. Bestemmelsen skal gjelde uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre forhold som begrunner behovet. Bestemmelsen avgrenses mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stillingen i form av en midlertidig ansettelseskontrakt.

Retten til stilling tilsvarende avtalt arbeidstid skal ikke kunne «omgås» av at typiske ekstravakter konstrueres som enkeltstående midlertidige ansettel-

ser. Det legges til grunn at det her vil måtte foretas grenseoppganger i praksis, og at arbeidets varighet og dets karakter av å dekke en «merarbeidssituasjon»/om det fremstår som ekstraarbeid, vil være sentrale momenter i den forbindelse.

Kravet om «jevnlige» merarbeid innebærer at merarbeidet må ha en viss hyppighet og at det samlet sett må ha et visst omfang. Det vil kreves innslag av merarbeid i den løpende driften. Merarbeidet må nødvendigvis ikke være tilnærmet likt fordelt over hele tolv månedersperioden. Hovedpoenget er at bruken av merarbeid skal fremstå som en etablert praksis i den aktuelle referanseperioden. Det må foretas en konkret vurdering i den enkelte sak, eventuelt av tvisteløsningsnemnda dersom tvisten bringes dit.

Bestemmelsen skal ikke forstås slik at en deltidsansatt selv har adgang til å velge hvor stor stillingsbrøk/andel hun eller han ønsker å utvide sin ordinære stillingsprosent med ut fra egne preferanser, selv om ønsket stillingsbrøk ligger innenfor rammen av det faktiske merarbeidet. En deltidsansatt som gjør krav gjeldende etter bestemmelsen, må i utgangspunktet akseptere å ta ut (hele) den stillingsutvidelse som tilsvarende det reelle merarbeidet. «Full stilling» vil likevel representere et tak for hva arbeidstaker kan kreve og eventuelt må akseptere. Bestemmelsen er likevel ikke til hinder for at partene kan avtale en mindre utvidelse av stillingen enn hva arbeidstaker har rett til etter lovparagrafen.

Når det gjelder det nærmere innholdet i stillingen, slik som plassering av arbeidstid og arbeidssted, skal dette tilsvare innholdet i det merarbeid vedkommende faktisk har utført i den aktuelle perioden. Dersom merarbeidet har vært utført på et eller flere andre steder/avdelinger enn der arbeidstaker har sitt hovedarbeidssted, må den deltidsansatte akseptere at arbeidsgiver fortsatt velger å bruke vedkommende på forskjellige steder/avdelinger i virksomheten. Det betyr også at arbeidstaker må akseptere samme omfang av ubekvemme vakter som i merarbeidet, dersom arbeidsgiver ønsker dette.

Retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid gjelder ikke dersom arbeidsgiver kan dokumentere at virksomheten ikke har behov for merarbeidet i tiden fremover. Dersom arbeidsgiver dokumenterer at det bare vil være bruk for en del av merarbeidet, for eksempel halvparten, vil den deltidsansatte i så fall ha krav på stilling tilsvarende det videre behovet.

TIL § 14-4 A ANDRE LEDD

Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

Bestemmelsen fastsetter at tvist etter § 14-4 a første ledd om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid skal avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Det innebærer at tvist etter § 14-4 a ikke kan bringes inn for domstolene før den har vært prøvet for tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2 andre ledd.

§ 14-4 B VIRKNINGER AV BRUDD PÅ DELTIDS-ANSATTES RETT TIL STILLING TILSVARENDE FAKTISK ARBEIDSTID

Til § 14-4 b første ledd

Dersom retten kommer til at en deltidsansatt har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter bestemmelsen i § 14-4 a skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i slik stilling.

Bestemmelsen fastsetter virkningen ved brudd på bestemmelsen i § 14-4 a om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Dersom domstolen kommer til at vilkårene for at en deltidsansatt har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid er til stede, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for slik utvidet stillingsprosent.

Til § 14-4 b andre ledd

Ved brudd på bestemmelsen om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a kan arbeidstaker kreve erstatning.

Bestemmelsen fastsetter at arbeidstaker kan kreve erstatning ved brudd på regelen i § 14-4 a.

TIL § 14-12 ANDRE LEDD NYTT ANDRE PUNKTUM

Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

Bestemmelsen regulerer at virksomheten på forespørsel fra Arbeidstilsynet skal fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum. Dokumentasjonsplikten omfatter alle forholdene i § 14-12 andre ledd, herunder at avtalen gjelder tidsbegrenset innleie og at de tillitsvalgte avtalen er inngått med til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder.

TIL § 17-1 TREDJE LEDD NYTT ANDRE PUNKTUM

Mekling i forlikråd finner ikke sted i saker etter § 17-1 femte ledd.

Bestemmelsen innebærer at mekling i forlikråd ikke skal finne sted i saker mellom en fagforening og en virksomhet om lovstridig innleie fra bemanningsforetak, jf. § 17-1 femte ledd. Dette vil tilsvare situasjonen ved individuelle saker om ulovlig innleie, jf. § 17-1 tredje ledd første punktum.

TIL § 17-1 NYTT FEMTE LEDD

Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.

Bestemmelsens første punktum innebærer at fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, vil kunne reise søksmål mot denne virksomheten om lovligheten av slik innleie uavhengig av kravet til partstilknytning etter tvisteloven § 1-4, jf. § 1-3. Kravene i tvisteloven § 1-3 til søksmålgjenstand («rettskrav») og søksmålsituasjon («kravets aktualitet») må fortsatt være oppfylt.

Bestemmelsen omfatter kun fastsettelsessøksmål om lovligheten av innleie; ikke søksmål om fast ansettelse/erstatning for innleide. Når det gjelder begrepet «fagforening» legges i utgangspunktet samme forståelse til grunn som i arbeidstvistloven § 1 c. Det er en forutsetning at fagforeningen har partsevne etter tvisteloven § 2-1.

Søksmålsretten tilligger fagforening som har medlemmer i en virksomhet som «har leid inn» fra bemanningsforetak. Uttrykket knytter seg til hvem som kan reise søksmål. Hvorvidt fagforeningen kan reise søksmål om avsluttede innleieforhold, vil bero på om de aktuelle søksmålsbetingelsene i tvisteloven er oppfylt i den konkrete saken.

Bestemmelsens andre punktum innebærer at reglene i arbeidsmiljøloven § 17-3 om rett til å kreve forhandlinger vil gjelde mellom fagforeningen og virksomheten, på tilsvarende måte som ved individuelle saker.

TIL § 17-2 FØRSTE LEDD

Tvist som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.

Tvisteløsningsnemndas kompetanse utvides til også å gjelde tvister etter § 14-4 a. Dette følger også eksplisitt av § 14-4 a andre ledd. Tvisteløsningsnemndas vedtak kan ikke påklages, men tvisten kan bringes inn for domstolene. Det er tvisten, ikke vedtaket fra tvisteløsningsnemnda, som kan bringes inn for domstolene til avgjørelse. Forliksmekling skal ikke finne sted for saker som har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-1 tredje ledd. Det følger av § 17-2 at tvisten ikke kan bringes inn for domstolene før den har vært prøvet for nemnda og avgjørelse foreligger, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005).

Fristen for å bringe tvisten inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker fra det tidspunkt arbeidsgiver avslo kravet fra arbeidstaker om fortrinnsrett, jf. forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om tvisteløsnings-

nemnd etter arbeidsmiljøloven. Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger.

TIL § 17-4 NYTT TREDJE LEDD

Ved søksmål etter § 17-1 femte ledd avbrytes søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav for de navngitte enkeltpersoner saken gjelder fra tidspunktet for søksmålet etter § 17-1 femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger.

Bestemmelsen innebærer at søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav avbrytes fra tidspunktet for søksmålet etter § 17-1 femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger. Søksmålsfristen avbrytes kun for de navngitte enkeltpersoner saken gjelder. Fristen vil løpe både i forkant av søksmålstidspunktet og etter at rettskraftig dom foreligger. Reglene om foreldelse i foreldelsesloven vil uansett gjelde, og kan innebære at erstatningskrav vil måtte reises før søksmålsfristen etter § 17-4 løper ut.

TIL § 18-6 FØRSTE LEDD FØRSTE PUNKTUM

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd tredje punktum, 14-12 andre ledd andre punktum, 14-12 tredje ledd, 15-2 og 15-15.

Påleggskompetansen til Arbeidstilsynet skal omfatte gjennomføring av bestemmelsene i § 14-1 a og § 14-12 andre ledd andre punktum.

Når det gjelder kravet til drøfting om bruk av deltid med tillitsvalgte i § 14-1 a, skal Arbeidstilsynet kontrollere at det faktisk er gjennomført en drøfting mellom partene i henhold til lovens krav. Arbeidstilsynet skal ikke kontrollere hva partene har drøftet innholdsmessig eller resultatet av drøftingene. Det må imidlertid sannsynliggjøres at virksomhetens bruk av deltidsstillinger faktisk har vært et tema for drøfting mellom partene.

Det stilles ikke krav til at det skrives protokoll fra drøftingsmøtet, og det vil være opp til partene å dokumentere det innholdsmessige resultat av møtet.

Arbeidstilsynets påleggskompetanse utvides til også å gjelde § 14-12 andre ledd andre punktum. Påleggskompetansen til Arbeidstilsynet vil være begrenset til dokumentasjonsplikten i § 14-12 andre ledd andre punktum, og omfatter altså ikke selve regelen om innleie i første punktum. Arbeidsgiver kan ikke pålegges å rette forhold som er i strid med sistnevnte bestemmelse (eksempelvis ved å inngå avtale med tillitsvalgte). Påleggskompetansen innebærer imidlertid at Arbeidstilsynet vil kunne pålegge en arbeidsgiver å oppfylle dokumentasjonsplikten i § 14-12 andre ledd andre punktum.

TIL NY § 18-10 OVERTREDELSESGBYR

(1) Arbeidstilsynet kan ilegge en virksomhet overtredelsesgebyr dersom noen som har handlet på vegne av virksomheten har overtrådt bestemmelser som nevnt i § 18-6 første ledd. Overtredelsesgebyr kan ilegges selv om ingen enkeltperson har utvist skyld. Overtredelsesgebyret tilfaller statskassen, og kan maksimalt utgjøre 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden.

(2) Ved vurdering av om overtredelsesgebyr skal ilegges, og ved utmålingen, skal det særlig legges vekt på:

- a) hvor alvorlig overtredelsen er,
- b) graden av skyld,
- c) om det foreligger gjentakelse,
- d) om virksomheten ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak kunne ha forebygget overtredelsen,
- e) om virksomheten har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen,
- f) om overtredelsen er begått for å fremme virksomhetens interesser,
- g) om andre reaksjoner som følge av overtredelsen blir ilagt virksomheten eller noen som har handlet på vegne av denne,
- h) virksomhetens økonomiske evne og
- i) den preventive effekten.

(3) Når ikke annet er fastsatt i enkeltvedtak, er oppfyllelsesfristen fire uker fra vedtak om overtredelsesgebyr ble truffet. Endelig vedtak om overtredelsesgebyr er tvangsgrunnlag for utlegg. Dersom virksomheten går til søksmål mot staten for å prøve vedtaket, suspenderes tvangskraften. Retten kan prøve alle sider av saken.

(4) Adgangen til å ilegge overtredelsesgebyr foreldes to år etter at overtredelsen er opphørt. Foreldelsesfristen avbrytes ved at Arbeidstilsynet har gitt forhåndsvarsel om vedtak om overtredelsesgebyr, jf. forvaltningsloven § 16.

Første ledd innebærer at adgangen til å ilegge overtredelsesgebyr samsvarer med Arbeidstilsynets påleggskompetanse. I tillegg til lovbestemmelsene som er angitt i § 18-6 første ledd, kan overtredelsesgebyr også ilegges for brudd på forskrifter som er gitt i medhold av nevnte bestemmelser. Det er kun virksomheter som kan ilegges overtredelsesgebyr. Fysiske personer som begår brudd på reglene kan ikke gebyrlegges. Begrepet «virksomhet» skal forstås slik at alle former for næringsvirksomhet og offentlig forvaltning vil omfattes. Det samme vil også ideelle virksomheter. Hjemmelen til å ilegge overtredelsesgebyr er av fakultativ karakter ved at Arbeidstilsynet «kan» ilegge overtredelsesgebyr etter å ha foretatt en konkret helhetsvurdering av om det er hensiktsmessig med en slik reaksjon.

Overtredelsen må være begått av noen som har opptrådt «på vegne av» virksomheten. Vedkommende må ha positiv hjemmel for å handle på vegne av virksomheten. Det kreves imidlertid ikke at vedkommende som handler på vegne av virksomheten har positiv hjemmel for å foreta den bestemte handlingen som medfører en overtredelse av regelverket. Overtredelsesgebyr kan derfor som utgangspunkt ilegges selv om handlingen er et instruksbrudd. At det foreligger et instruksbrudd kan imidlertid ha betydning for vurderingen av om overtredelsesgebyr skal ilegges og for selve utmålingen. Dersom det er tale om et instruksbrudd som ikke kunne forutses på forhånd, og dersom handlingen er klart illojal mot virksomheten, kan det ikke sies at vedkommende har handlet på vegne av virksomheten.

Første ledd andre punktum slår fast at virksomheten kan ilegges overtredelsesgebyr selv om ingen enkeltperson har utvist skyld. Det er ikke et krav at personer som har handlet på vegne av virksomheten har utvist skyld. Dette betyr at virksomheten kan ilegges overtredelsesgebyr på tilnærmet objektivt grunnlag. Følgelig kan det fattes vedtak om overtredelsesgebyr både for anonyme og kumulative feil. Det er ikke et krav om at vedkommende som har overtrådt en bestemmelse kan identifiseres. Hendinger uhell og force majeure-tilfeller vil ikke omfattes av ansvaret. Ansvaret for virksomhetene er utformet etter mønster av den tilsvarende bestemmelsen om foretaksstraff i den nye straffeloven (2005) § 27, og skal derfor forstås på samme måte så langt det passer.

Første ledd tredje punktum angir maksimalgrensen for hva et overtredelsesgebyr kan utgjøre til 15 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Arbeidstilsynets avgjørelse av om overtredelsesgebyr skal ilegges og i tilfelle hvor stort det skal være vil bero på en konkret helhetsvurdering. I andre ledd angis det momenter i bokstavene a til j som det særlig skal legges vekt på i vurderingen. Disse er ikke uttømmende. Momentene henger sammen, og griper til dels over i hverandre.

Tredje ledd første punktum fastsetter at oppfyllelsesfristen for ilagt overtredelsesgebyr er fire uker fra vedtaket ble truffet. Oppfyllelsesfristen er den samme som betalingsfristen. Hovedregelen kan fravikes ved at det kan fastsettes en annen frist i enkeltvedtak. En annen oppfyllelsesfrist kan dermed fastsettes i vedtaket som legger overtredelsesgebyret, eller i et senere vedtak som bestemmer en ny oppfyllelsesfrist. Arbeidstilsynet kan bestemme at overtredelsesgebyret skal betales i avdrag. I vedtaket som legger overtredelsesgebyret bør betalingsfristen komme til uttrykk uavhengig av om det skal gjøres unntak fra hovedregelen eller ikke.

Tredje ledd andre punktum fastsetter at endelig vedtak om overtredelsesgebyr er tvangsgrunnlag for

utlegg. Ilagt overtredelsesgebyr kan derfor inndrives etter reglene i tvangsfullbyrdelsesloven. «Endelig vedtak» betyr at det ikke kan begjæres utlegg dersom vedtaket er påklaget, og mens klagesaksbehandlingen pågår. Overtredelsesgebyret kan først tvangsinnrives når klagefristen er utløpt. Hvis vedtaket er påklaget, kan tvangsinnrivelse først skje når det foreligger et vedtak fra klageinstansen som bestemmer at overtredelsesgebyr skal ilegges. I tredje ledd tredje punktum bestemmes det at tvangskraften suspenderes dersom virksomheten som er ilagt overtredelsesgebyr går til søksmål mot staten for å prøve vedtaket. Hvis staten får medhold av retten om at overtredelsesgebyr skal ilegges, vil tvangskraften gjeninntre når det foreligger en rettskraftig dom. Dersom saken for domstolen bortfaller, gjenopprettes også vedtakets tvangskraft.

I tredje ledd fjerde punktum reguleres domstolens kompetanse. Etter bestemmelsen kan retten prøve alle sider av saken. Det vil si at domstolen har samme kompetanse som et klageorgan i forvaltningsaker. Domstolen kan således avsi realitetsdom. Domstolen har imidlertid ingen plikt til å avsi dom for realiteten, men en rett til dette. Dom for realiteten bør kun avsies der domstolen mener dette er hensiktsmessig og forsvarlig.

Fjerde ledd regulerer foreldelse, og fastsetter at det ikke kan ilegges overtredelsesgebyr for overtredelser som ligger lenger enn to år tilbake i tid. Fristen tar til å løpe fra da overtredelsen opphører. Etter fjerde ledd andre punktum avbrytes foreldelsesfristen når Arbeidstilsynet gir forhåndsvarsel etter forvaltningsloven § 16 om vedtak om overtredelsesgebyr.

1.2.2 Merknader til endringer i allmenngjøringsloven

TIL § 11 ANDRE LEDD

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av vedtak om allmenngjøring og plikter i medhold av § 12. Arbeidsmiljøloven § 18-6 første, andre, sjette, syvende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter loven her. Eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak.

Lovendringen innebærer at arbeidsmiljøloven § 18-10 får tilsvarende anvendelse for arbeidsmiljømyndighetenes tilsynsansvar etter allmenngjøringsloven. Arbeidsmiljømyndighetene kan dermed ilegge virksomheter overtredelsesgebyr for brudd på regler innenfor sitt tilsynsansvar etter loven.

1.2.3 Merknader til endringer i utlendingsloven

TIL § 27 ANDRE LEDD

Arbeidstilsynet gir de påleggene og treffer de vedtakene ellers som er nødvendige for gjennomføringen av tilsyn etter første ledd. Arbeidsmiljøloven § 18-6 første, annet, sjette, sjuende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter loven her. En eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak.

Lovendringen innebærer at arbeidsmiljøloven § 18-10 får tilsvarende anvendelse for arbeidsmiljømyndighetenes tilsynsansvar etter utlendingsloven. Arbeidsmiljømyndighetene kan dermed ilegge virksomheter overtredelsesgebyr for brudd på regler innenfor sitt tilsynsansvar etter loven.

1.2.4 Merknader til endringer i lov om offentlige anskaffelser

TIL § 7 TREDJE LEDD

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at forskrifter gitt med hjemmel i første og andre ledd blir overholdt. Tilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføring av forskriftene. Arbeidsmiljøloven § 18-5, § 18-6 første, andre, sjette, sjuende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse.

Lovendringen innebærer at arbeidsmiljøloven § 18-10 får tilsvarende anvendelse for arbeidsmiljømyndighetenes tilsynsansvar etter lov om offentlig anskaffelser. Arbeidsmiljømyndighetene kan dermed ilegge offentlige virksomheter overtredelsesgebyr for brudd på regler innenfor sitt tilsynsansvar etter loven.

1.2.5 Merknader til endringer i tobakkskadeloven

TIL § 13 ANDRE LEDD

Reglene vedrørende kommunestyrets og Arbeidstilsynets virksomhet som tilsynsorgan etter henholdsvis folkehelseloven kapittel 3 og arbeidsmiljøloven §§ 18-4 til 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter paragrafen her.

Lovendringen innebærer at arbeidsmiljøloven § 18-10 får tilsvarende anvendelse for arbeidsmiljømyndighetenes tilsynsansvar etter tobakkskadeloven. Arbeidsmiljømyndighetene kan dermed ilegge virksomheter overtredelsesgebyr for brudd på regler innenfor sitt tilsynsansvar etter loven.

1.3 Økonomiske og administrative konsekvenser

1.3.1 Søksmålsrett for fagforeninger

Når det gjelder ulovlig innleie, risikerer innleievirksomheter noe flere krav og søksmål rettet mot

seg, noe som kan medføre ekstra kostnader i forbindelse med saksanlegg. For domstolene kan det komme noe flere saker, men neppe i et slikt omfang at det påvirker deres ressursituasjon vesentlig. På sikt må det antas at forslaget vil bidra til mer ryddighet i bransjen.

1.3.2 Tilsyn

Tilsyn med at det eksisterer tariffavtale og avtale med tillitsvalgte, der adgang til innleie er basert på dette, vil bety noe økt ressursinnsats for Arbeidstilsynet. Dette forutsettes gjennomført innenfor ordinære budsjetter. Det antas at tilsynet med § 14-12 andre ledd andre punktum langt på vei vil kunne inngå som et (ekstra) ledd i de tilsyn som uansett skal gjennomføres.

1.3.3 Overtredelsesgebyr

Overtredelsesgebyr vil trolig kunne bli brukt i noe større grad enn strafferettslig bøtStraff etter dagens praksis. Dette kan derfor innebære noe større inntekter for staten, og motsvarende kostnader for de virksomhetene som blir pålagt et slikt gebyr. Hovedvirkemiddelet i tilsynsarbeidet vil fremdeles vil være «fremoverrettede» vedtak som pålegg og tvangsmulkt. De økonomiske konsekvensene blir derfor trolig moderate.

Innføring av hjemmel for tilsynsmyndighetene til å legge overtredelsesgebyr vil fordre at tilsynene må utarbeide retningslinjer for den nærmere anvendelsen av overtredelsesgebyr, samt oppløring av tilsynspersonell og tilpasning av IT-verktøy. Det kan påløpe noe ressursbruk i forbindelse med klagesaksbehandling. Det antas likevel at de administrative konsekvensene for tilsynene blir av moderat betydning, og at det derfor ikke er behov for å tilføre tilsynene ekstra midler.

1.3.4 Plikt for arbeidsgiver til å drøfte bruk av deltidsstillinger

En plikt for arbeidsgiver til å drøfte bruken av deltidsansettelser med de tillitsvalgte vil innebære at det må settes av tid og ressurser, som vil kunne bety en ekstra arbeidsbyrde. For virksomheter med få ansatte med normalt få deltidsansatte og oversiktlige forhold, vil det ikke medføre store ekstra ressurser å gjennomføre drøftingsplikten. Større virksomheter med større personalressurser må ha løpende oversikt og vurderinger rundt bruken av deltidsansettelser. Det er ikke stilt krav om hvordan drøftingen skal gjennomføres, dette kan derfor avgjøres av partene lokalt. Virksomhetene vil i hovedsak selv kunne legge til rette for minst mulig ekstraarbeid og -kostnader som følge av kravet.

1.3.5 Rett til utvidet stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

For virksomhetene vil lovforslaget i hovedsak ikke innebære vesentlige kostnadsøkninger til administrasjon eller lønn, ettersom det i utgangspunktet medfører at arbeidsavtalene endres i tråd med praksis. En rett til utvidet stilling i vedkommendes vanlige turnus ville skapt problemer for arbeidsgiver. For arbeidstaker innebærer således retten til utvidet stilling at vedkommende må akseptere samme omfang av ubekvemme vakter tilsvarende som i forbindelse med merarbeidet. Arbeidsgiver kan i samme omfang som tidligere benytte de deltidsansatte til kveldsvakter, helg/nattarbeid osv. etter behovet i virksomheten, benytte arbeidstakeren på tilsvarende arbeidssteder som arbeidstakeren er benyttet i merarbeidet, samt gjøre endringer som ligger innenfor den alminnelige styringsretten. Forslaget kan samtidig gi reduserte kostnader knyttet til utlysning og ansettelse i små stillinger, samt mindre innleie av arbeidstakere. I tillegg kan færre ansatte i større stillinger føre til økt kvalitet på tjenester.

Forslaget vil kunne innebære en viss utvidelse av arbeidsoppgavene til tvisteløsningsnemnda.

1.3.6 Plikt for arbeidsgiver til å gjennomføre drøftinger med arbeidstakere som gjør fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven gjeldende

Når det gjelder forslaget om en plikt for arbeidsgiver til å gjennomføre drøftinger med arbeidstakere som gjør fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven gjeldende antas det at heller ikke dette vil føre til merkostnader av betydning. Virksomhetene vil uansett måtte vurdere om de deltidsansatte har fortrinnsrett etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-3, og en drøfting vil gi et bedre vurderingsgrunnlag.

2. Komiteens behandling

Som ledd i komiteens arbeid med proposisjonen ble det 16. april 2013 avholdt høring i saken. Følgende deltok på høringen:

- NHO
- LO
- KS
- YS
- UNIO
- Hovedorganisasjonen Virke
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Fagforbundet
- Norsk Sykepleierforbund.

3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tove Linnea Brandvik, Thor Erik Forsberg, Steinar Gullvåg, Kari Henriksen og Anette Trettebergstuen, fra Fremskrittspartiet, lederen Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen, fra Høyre, Sylvi Graham og Torbjørn Røe Isaksen, fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, og fra Kristelig Folkeparti, Laila Dāvøy, viser til Prop. 83 L (2012–2013) om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid).

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at formålet med arbeidsmiljøloven skal være å sikre høy standard i norsk arbeidsliv. Allmenngjøringsloven har blant annet til formål å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Norske lønns- og arbeidsvilkår skal altså gjelde for alle som arbeider innenfor Norges grenser. Offentlige virksomheter skal i kontrakter stille vilkår om at oppdragstakers ansatte skal ha arbeidsvilkår i henhold til allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtale. Også utlendingsloven stiller krav om at arbeidsgivere og oppdragsgivere skal følge reglene om at lønns- og arbeidsvilkår ikke er dårligere enn gjeldende tariffavtale eller regulativ for bransjen når formålet med oppholdet er arbeid. Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet har veiledningsansvar og fører tilsyn med at vilkårene for ansatte etterlevs i lovgivningen. Arbeidsmiljøloven er en vernelov, og det skal være førende for tilsynsarbeidet.

Komiteen viser til viktigheten og verdien av at det norske arbeidslivet er godt organisert med sterke faglige rettigheter og et godt trepartssamarbeid.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, viser til at arbeidslivet skal baseres på faste, trygge ansettelser til det beste for den enkelte arbeidstaker og samfunnet i sin helhet. Omfanget av innleie og midlertidige ansettelser skal derfor begrenses.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at kampen for et anstendig arbeidsliv og mot sosial dumping er en prioritert oppgave for regjeringen, og at det er blitt fremmet og gjennomført to handlingsplaner med en rekke tiltak mot sosial dumping. Flertallet ønsker

tiltakene i denne proposisjonen velkommen og peker på at de er nye, kraftfulle virkemidler for å oppnå bedre etterlevelse av arbeidslivsregelverket og i arbeidet for et mer anstendig arbeidsliv. Videre viser flertallet til at regjeringen arbeider med en tredje handlingsplan med nye tiltak mot sosial dumping.

Flertallet understreker at søksmålsrett for fagforeninger, tilsyn med deler av innleieregelverket og innføring av overtredelsesgebyr er viktige virkemidler for å bidra til økt seriøsitet og bedre etterlevelse av regelverket i bemanningsbransjen. Flertallet vil følge utviklingen i bransjen med disse virkemidlene før for eksempel ytterligere virkemidler, som endringer i registreringsordningen for bemanningsforetak, vurderes.

Flertallet vil fremheve at den sterke veksten i bemanningsforetak og i antallet personer som har sitt ansettelsesforhold gjennom slike foretak, er uønsket, og at dette medfører problemer med å sikre ryddige og jevnbyrdige forhold i arbeidslivet.

Komiteens medlemmer fra Høyre mener det bør være høy standard i norsk arbeidsliv, og at sosial dumping av utenlandske arbeidstakere bør forhindres. Disse medlemmer er opptatt av at bedrifter i Norge skal konkurrere på like vilkår, og at bedrifter ikke skal ha et konkurransefortrinn fordi de tilbyr uakseptable lønns- og arbeidsvilkår sammenliknet med det som er normen i norsk arbeidsliv. Det er særlig alvorlig dersom konkurranse fra denne typen arbeidskraft setter betingelsene til norske arbeidstakere i samme bransje under press. Disse medlemmer viser til at Høyre har stemt for 19 av de 24 tiltakene mot sosial dumping som er fremmet i regjeringens to foregående handlingsplaner.

Disse medlemmer vil likevel understreke at tiltak mot sosial dumping først og fremst må settes i verk i bransjer der sosial dumping påviselig er et problem. Virkemidlene som er tatt i bruk, særlig i allmenngjorte bransjer, er til dels både praktisk og prinsipielt betenkelige, og bør derfor kun tas i bruk i begrenset omfang for å svare på konkrete problemstillinger. Disse medlemmer bemerker videre at man vil få et mer stabilt og forutsigbart regelverk dersom løsningene er forankret på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Disse medlemmer vil i tillegg minne om at det store flertallet av norske bedrifter er svært små, med fem eller færre ansatte. Dersom den samlede mengden av pålegg og krav kommer over et visst nivå, vil mindre bedrifter komme i en svært vanskelig konkurransesituasjon sammenliknet med større bedrifter, som ofte har større ressurser til å etterkomme administrative krav.

Disse medlemmer vil ha et arbeidsliv preget av faste, trygge ansettelser. Faste behov skal fylles av

faste ansatte, ikke midlertidig ansatte eller innleid personell. Det er likevel viktig å understreke at innleie, både bedrifter imellom og fra bemanningselskaper, har en viktig og legitim funksjon i arbeidslivet. Disse medlemmer vil påpeke at det heller ikke er noen nødvendig motsetning mellom faste ansettelser og innleie, da utleide arbeidstakere gjerne kan ha fast ansettelse i et bemanningselskap eller i en annen bedrift.

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti viser til at det er en forutsetning for et godt og inkluderende arbeidsliv at det foreligger gode tiltak mot sosial dumping og ufrivillig deltid. Dette medlem vil derfor støtte regjeringens forslag om utvidet tilsyn for Arbeidstilsynet, Luftfartstilsynet og Petroleumstilsynet, samt forslaget om drøftingsplikt for arbeidsgivere med tillitsvalgte ved bruk av midlertidig ansettelse. Dette medlem vil påpeke at regjeringens forslag om utvidet rett til stilling ikke ivaretar hensyn til arbeidstakere på en god måte, ved at retten til utvidet stilling kan medføre svært ubekvem arbeidstid. Dette medlem mener derfor at det bør vurderes nærmere om det bør gå noe lengre tid før arbeidstaker får rett til utvidet stilling, for å sikre at den ikke bare får rett til tilsvarende ubekvem arbeidstid som den tidligere har hatt.

Styrket håndheving av brudd på arbeidsmiljølovgivningen

Utvidet søksmålsadgang for fagforeninger

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, ønsker å forebygge og hindre dårlig praksis i bedrifter ved innleie. Målet er å sikre etterlevelse av vilkårene for innleie i Arbeidsmiljøloven § 14-12. Ansatte i innleievirksomhet er nærmest til å oppdage lovstridig virksomhet. Derfor er det viktig med en klargjøring og hensiktsmessig utvidelse av fagforeningers adgang til fastsettelses-søksmål om lovligheten av innleie. Å få fastslått at det foreligger lovstridig innleie, vil kunne bidra til at ulovlig innleide arbeidstakere får fast ansettelse og/eller erstatning uten at belastningen for den enkelte innleide blir for krevende. Flertallet støtter at både lokale og overordnede fagforeninger skal ha slik rett, dersom de har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak. Søksmålsretten er for fagforeninger med tilknytning til innleievirksomheten. Flertallet legger til grunn at tvistelovens helhetsvurdering av aktualitetskrav videreføres.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet registrerer at regjeringen ønsker å gi fagforeningene større makt ved å åpne opp for

søksmålsrett for fagforeninger, og mener at dette strider imot viktige rettsprinsipper, samt at forslaget bryter med organisasjonsfriheten.

Disse medlemmer er av den oppfatning at regjeringen opptrer som et rekrutteringsbyrå for LO for å rekruttere flere medlemmer. Disse medlemmer mener at det kan oppfattes som et press for arbeidstakere å måtte organisere seg.

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet er for organisasjonsfrihet og at det er opp til det enkelte individ å bestemme om det skal være medlem i en organisasjon eller ikke.

Disse medlemmer mener videre at det ikke er dokumentert et faktisk behov for reglene, og at balansen mellom partene i arbeidslivet forrykkes ved at den ene side gis et særlig middel som kan benyttes i interessekonflikter. Disse medlemmer viser også til at Fremskrittspartiet er imot en allmenngjøring av tariffavtaler, og mener at en nasjonal minstelønn er en bedre løsning for å få ryddige lønnsvilkår. Disse medlemmer viser også til at det ikke vil være den enkelte virksomhet som fastsetter normen for minstelønn, men at det bestemmes etter vedtak i Stortinget. Disse medlemmer støtter NHO som mener at forslaget innebærer at fagforeninger kan ta eierskap over innleides tvister uten dennes samtykke og mot den innleides egne ønsker.

Disse medlemmer er av den klare mening at forslaget svekker trepartssamarbeidet, da det forrykker maktbalansen blant partene i arbeidslivet. Disse medlemmer viser også til at det ikke er gjort tilsvarende forslag i tjenestemannsloven, som gjelder for statens ansatte. Staten er en av de store synderne når det gjelder bruk av midlertidig ansatte. Disse medlemmer viser for øvrig til sine merknader i forbindelse med Stortingets behandling av Meld. St. 29 (2010–2011), jf. Innst. 333 S (2011–2012), om at Fremskrittspartiet vil harmonisere arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, blant annet for å få like vilkår ved bruk av midlertidig ansettelse, i både privat og statlig sektor.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at det er grundig dokumentert at norsk arbeidsliv i hovedsak er godt, og vil minne om at innleie av vikarer fra bemanningsbransjen er lovlig og regulert.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til støtten til EUs vikarbyrådirektiv, jf. Prop. 69 S (2011–2012) og Innst. 325 S (2011–2012), samt den samtidig fremlagte tiltakspakken, jf. Prop. 74 L (2011–2012) og Innst. 326 L (2011–2012), hvor disse medlemmer også støttet flere av tiltakene.

Disse medlemmer mener det er viktig å bekjempe useriøse aktører i arbeidslivet og understreker at alle arbeidstakere i Norge skal følge norske regler, samt ha anstendige lønns- og arbeidsvilkår i tråd med norsk praksis. På noen områder har det vært nødvendig med tydelige tiltak og reguleringer selv om disse griper inn i den frie lønnsdannelsen og avtalefriheten. Allmenngjøringsreglene er et klart og tydelig tiltak rettet inn mot spesielt problematiske bransjer der regelbrudd er klart dokumentert.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener også at tiltak mot useriøsitet i arbeidslivet må avveies mot andre viktige verdier. Forslaget om såkalt kollektiv søksmålsrett er et radikalt brudd med vanlig norsk praksis som bryter med to avgjørende prinsipper: For det første kommer tiltaket bare knappe tre måneder etter at vikarbyrådirektivet og tiltakspakken ble iverksatt. Ett av tiltakene, solidaransvar, har ennå ikke blitt iverksatt i det hele tatt. Påstanden i saken om at «Formålet med regler om søksmålsrett for fagforeninger på innleieområdet er at dette vil kunne bidra til at reglene om innleie blir etterlevd i større utstrekning enn i dag» fremstår derfor som lite overbevisende. Det foreligger, etter hva disse medlemmer kjenner til, ingen uavhengig dokumentasjon på om et regelverk som bare har virket i tre måneder blir eller ikke blir etterlevd i praksis. Disse medlemmer mener derfor forslaget om kollektiv søksmålsrett bryter med prinsippet om at nye radikale tiltak kun bør innføres for å adressere konkrete og dokumenterte problemer.

For det andre vil kollektiv søksmålsrett innebære et alvorlig brudd med flere av de grunnleggende prinsippene som i dag ligger til grunn for sivilrettslige søksmål, ikke minst at den enkelte selv skal samtykke til at egen sak reises.

Disse medlemmer viser til at samtlige juridiske høringsinstanser, inkludert Justis- og beredskapsdepartementet, Advokatfirmaet Hjort som var leid inn av Arbeidsdepartementet og Advokatforeningen, går imot forslaget.

Disse medlemmer viser til Advokatforeningen, som i sin høringsuttalelse skriver, sitat:

«Lovforslaget strider etter Advokatforeningens oppfatning mot grunnleggende sivilprosessuelle prinsipper om kontradiksjon, disposisjons- og forhandlingsprinsippet og alminnelige regler om søksmålsinteresse og rettskraft. Lovfesting av en slik søksmålsadgang for fagforeninger utfordrer etter Advokatforeningens syn kravene til rettferdig rettergang som følger av EMK art. 6 og tvisteloven § 1-1, herunder retten til å bli hørt og føre bevis og motbevis i egen sak.»

Disse medlemmer mener det er oppsiktsvekkende at det fremmes en sak som kan stride mot Den europeiske menneskerettighetskomisjonens artikkel 6, og andre norske lover, uten at dette drøftes grundigere.

Utvidet tilsynskompetanse på innleieområdet

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, ser behovet for utvidet tilsyn ved tidsbegrenset innleie uten hinder av begrensningene om midlertidig ansettelse. Arbeidsgiver og tillitsvalgte, som representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, kan inngå skriftlig avtale om dette. Slike avtaler innebærer unntak fra hovedregelen for når innleie kan skje. Innføring av dokumentasjonsplikt overfor Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet vil kunne bevisstgjøre virksomheter om hvilket grunnlag de har for sin innleie. Flertallet støtter at påleggskompetansen er begrenset til dokumentasjonsplikten.

Overtredelsesgebyr

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, viser til at tilsynsmyndighetene gir veiledning om alle arbeidsmiljølovens bestemmelser, men bare fører tilsyn med lovens offentligrettslige bestemmelser og allmenngjøringsloven og tobakkskadelovens § 12 jf. dens § 13. Etter tilsyn kan effektiv håndhevelse sikres ved pålegg, tvangsmulkt og stansing. Arbeidsmiljøloven er straffesanksjonert. Det er fortsatt påtalemyndighet og politi som skal ha ansvaret for å etterforske alvorlig arbeidsmiljøkriminalitet.

Flertallet støtter innføring av overtredelsesgebyr for å få en mer effektiv håndhevelse og respekt for regelverket. Flertallet mener det er viktig der pålegg og tvangsmulkt ikke er tilstrekkelig, mens overtredelsene ikke anses alvorlige nok til å bli politianmeldt. Raskere reaksjon og mulighet til økonomisk reaksjon, også etter ulovlig virksomhet, har betydning for god etterlevelse av regelverk og vil kunne virke forebyggende. Flertallet understreker viktigheten av rettferdig konkurranse og økonomisk risiko ved lovstridig drift. Flertallet peker på at det ikke skal lønne seg for virksomheter med brudd på arbeidsmiljøloven og dens forskrifter.

Flertallet legger til grunn at slik sanksjon ikke skal anses som straff i Grunnlovens forstand. Tilsynsmyndighetene har god kompetanse til å vurdere overtredelse av regelverket. Rettssikkerheten for virksomhetene vil sikres blant annet ved saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven, at det stilles opp kriterier i loven for om overtredelsesgebyr skal ilegges og for utmålingen, samt muligheten for domstolsprøvelse. Flertallet legger vekt på at domstolene i slike saker kan prøve fullt ut alle sider av saken og

har adgang til å avsi realitetsdom. Flertallet er enig i at det ikke skal være adgang til å ilegge overtredelsesgebyr mot fysiske personer.

Flertallet viser til at arbeidsmiljølovgivningen skal ivareta viktige hensyn som vern av liv og helse- og dette tilsier strengt ansvar for virksomheter på tilnærmet objektivt grunnlag. Ansvar kan pålegges når noen har handlet på vegne av virksomheten, men skal ikke være betinget av uaktsom handling. Flertallet støtter at overtredelsesgebyr kan pålegges både for anonyme og kumulative feil.

Flertallet støtter at kompetansen til å ilegge overtredelsesgebyr følger arbeidsmiljølovens ramme for pålegg. Myndighetene får da et mer effektivt reaksjonsmiddel for gjentatte og systematiske overtredelser av en viss alvorlighetsgrad.

Flertallet mener det er hensiktsmessig med en øvre grense for overtredelsesgebyr og støtter at den settes til 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Flertallet har imidlertid merket seg at Petroleumstilsynet ikke kan se at det er et stort behov for å kunne ilegge overtredelsesgebyr innen sitt myndighetsområde, og ønsker å komme tilbake til maksimumsgrensen dersom det viser seg at denne ikke har noen preventiv effekt for enkelte bransjer.

Flertallet mener det er viktig med en mellomløsning i reaksjonssystemet som utmåles individuelt ut fra blant annet alvorlighetsgrad og virksomhetens økonomiske evne. Flertallet legger til grunn at tilsynsmyndighetene utnytter rammen for overtredelsesgebyr fullt ut først og fremst ved relativt alvorlige brudd begått av ressurssterke virksomheter. Flertallet viser til at det er ønskelig å sikre at overtredelsesgebyr kan ha lik effekt overfor små og store virksomheter.

Flertallet viser til de relevante momenter som særlig skal legges vekt på ved vurdering av om overtredelsesgebyr skal ilegges i lovforslaget, og understreker at denne opplistingen ikke er uttømmende, selv om de gir klare føringer for tilsynsmyndighetenes skjønn. Flertallet viser til at det også bør vurderes om det samlede sanksjonsnivået blir forholdsmessig. Flertallet mener det er viktig for forutberegnelighet og likebehandling at tilsynsmyndighetene utarbeider gode interne retningslinjer for førsteinstansbehandlingen.

Det er, etter flertallets syn, viktig å sikre at betalingsplikten blir etterlevd. Flertallet tiltrer at oppfyllelsesfristen for overtredelsesgebyr settes til 4 uker og at forvaltningslovens regler om at klage bare kan gis oppsettende virkning etter en særskilt vurdering, følges. Flertallet viser til at overtredelsesgebyr ikke kan tvangsinnføres før saken er endelig avgjort. Endelig vedtak om overtredelsesgebyr vil være tvangsgrunnlag for utlegg.

Foreldelse av ansvaret for regelbrudd skal ivareta behovet for forutsigbarhet, rettssikkerhet og ressursbruk. Flertallet mener det er hensiktsmessig med lovfestet frist på 2 år fra den dagen overtredelsen har opphørt.

Overtredelsesgebyr er et supplement til øvrige sanksjonsmidler i arbeidsmiljøloven. Flertallet ser behovet for overtredelsesgebyr også i allmenngjøringsloven, utlendingsloven og lov om offentlige anskaffelser. Målet er at dette skal bidra til å hindre grov økonomisk utnyttelse av arbeidstakere og omfattende økonomisk vinning for overtreder. Flertallet mener det er hensiktsmessig at også brudd på påse-ansvar for oppdragsgiver kan føre til overtredelsesgebyr. Flertallet mener det er viktig at tilsynsmyndighetene også utarbeider gode interne retningslinjer for hvor store overtredelsesgebyr som kan ilegges for ulike brudd etter disse lovene.

Også når det gjelder overtredelse av røykeforbudet i tobakksskadeloven legger flertallet til grunn at overtredelsesgebyr bør kunne komme til anvendelse ved gjentatte brudd og at tilsynsmyndighetene utarbeider nærmere retningslinjer. At tobakksskadeloven § 13 tredje ledd første punktum endres slik at Petroleumstilsynets ansvar fra 1. januar 2004 fremgår av loven, tiltres.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre vil understreke at det er flere utfordringer knyttet til å gi Arbeidstilsynet hjemmel til å utstede overtredelsesgebyr ved brudd på blant annet arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer vil peke på næringslivets behov for forutsigbarhet og rettssikkerhet, og at administrative gebyrer i en slik størrelsesorden vil kunne representere et stort risikomoment for små og mellomstore bedrifter.

Disse medlemmer merker seg at Justis- og beredskapsdepartementet etter snart ti års saksbehandlingstid ikke har klart å fremme en sak for Stortinget der de følger opp NOU 2003:15 Fra bot til bedring med en helhetlig gjennomgang av området administrative sanksjoner. Stortinget avviste i 2001 et ønske om innføring av administrative sanksjoner med begrunnelse i at forholdet til Grunnloven § 96 ikke var avklart.

Disse medlemmer er av den oppfatning at når Justis- og beredskapsdepartementet ikke har klart å konkludere saken i løpet av nær ti års saksbehandling, er dette et uryddig og uklart farvann å bevege seg inn i. Disse medlemmer mener derfor at en beslutning om å gi Arbeidstilsynet kompetanse til å ilegge overtredelsesgebyr, bør utsettes til Justis- og beredskapsdepartementet har konkludert og de prinsipielle sidene ved saken er debattert og vedtatt av Stortinget.

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti viser til behandlingen av Meld. St. 29 (2010–2011), Innst. 333 S (2011–2012) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit da spørsmål om Arbeids-tilsynet skulle få myndighet til å utstede overtredelsesgebyr, ble behandlet. Bakgrunnen for behandlingen da var ikke at bøteleggingen skulle være målet i seg selv, men at det kunne ha en sterk forebyggende effekt når det gjelder arbeidslivskriminalitet, samt være et effektivt virkemiddel for å sikre at man kan ta gjengangere som tas i brudd på regelverket. Det er svært viktig at det ved fastsettelsen av om slikt gebyr skal ilegges, blir vurdert grad av skyld, fare for gjentakelse og om overtrederen har oppnådd fordeler ved lovbruddet.

Tiltak mot ufrivillig deltid

Drøftingsplikt

Komiteen mener det er et mål å redusere ufrivillig deltid, da dette er en form for arbeidsledighet. Komiteen ser årlig drøftingsplikt mellom arbeidsgiver og representant for arbeidstakerne som en viktig minimumsregel. Å lovfeste plikt om drøfting av bruken av deltidsstillinger er særlig viktig i virksomheter som ikke er omfattet av tariffmessig drøftingsplikt. Drøfting vil gi et godt utgangspunkt for samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden for avvikling av ufrivillig deltid. Komiteen mener partene lokalt bør kunne finne gode løsninger tilpasset den enkelte virksomhet.

Komiteen ønsker harmoni i regelverket for drøftingsplikt ved bruk av deltidsstillinger, midlertidige stillinger og innleid arbeidskraft. Hovedregelen i norsk arbeidsliv bør være faste heltidsstillinger.

Komiteen finner det ikke nødvendig å fastsette regler for hvordan drøfting skal organiseres eller innholdet i disse. Det bør være opp til den enkelte virksomhet å legge til rette for reell drøfting ved å gi informasjon og dokumentasjon om bruken av deltid.

Drøftinger skal gjennomføres så langt det er praktisk mulig. Komiteen understreker at forbeholdet her må tolkes strengt.

Tilsynsmyndighetens påleggskompetanse skal sikre at bestemmelsen er effektiv og fungerer etter hensikt.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti legger vekt på den gode og lange tradisjonen for dialog mellom partene i arbeidslivet, og mener en slik dialog gjør det enklere å finne frem til fleksible løsninger lokalt på den enkelte arbeidsplass. Dette gjelder også med tanke på den unødige store bruken av deltidsstillinger. Disse medlemmer ser det som naturlig at partene lokalt drøfter hvordan

man i størst mulig grad kan ansette folk i hele stillinger. Da lovverket i dag pålegger en drøftingsplikt ved innleie av vikarer, ser disse medlemmer det som logisk at også bruken av deltidsstillinger blir inkludert i drøftingsplikten.

Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

Komiteen ønsker å lovfeste at deltidsansatte arbeidstakere har krav på stillingsprosent som tilsvarende deres faktiske arbeidstid. Målet med lovfesting er å sikre en enklere prosess for å fremme et slikt krav. Arbeidsgivere vil måtte skaffe seg bedre oversikt og bli mer bevisst bruken av merarbeid.

Deltidsansatte skal ha lovfestet rett til stilling tilsvarende deres faktiske arbeidstid.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, støtter en rett til stillingsstørrelse tilsvarende gjennomsnittlig jevnlig arbeidstid i en beregningsperiode på 12 måneder. Selv en liten prosentøkning vil kunne utgjøre en stor forskjell for den enkelte, men flertallet understreker at det må være en noenlunde stabil bruk av merarbeid. Flertallet viser til at bestemmelsen innebærer en rett til stilling i samme omfang, arbeidssted og vakter som merarbeidet.

Bestemmelsen hindrer ikke avtale om mindre utvidelse av stillingen enn hva arbeidstaker har rett til.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet viser til at personer som arbeider deltid, men ønsker lengre arbeidstid, ofte blir omtalt som arbeidstakere med uønsket eller ufrivillig deltid, eller som undersysselsatte. Uønsket eller ufrivillig deltid blir gjerne brukt om tilfeller hvor en deltidsansatt ønsker å jobbe mer enn avtalt arbeid, uten at det stilles krav til aktivitet og aktiv jobbsøking.

Disse medlemmer er enig i at andelen ufrivillig deltid må reduseres, og at det er positivt at flere kan bli tilbudt heltidsstillinger. Disse medlemmer mener samtidig at det må være rom for å arbeide deltid for arbeidstakere som ikke er i stand til å arbeide i hele stillinger av ulike grunner. Disse medlemmer er opptatt av at alle som har en arbeidsevne, skal få muligheten til å delta i arbeidslivet.

Disse medlemmer viser også til at Norge trenger mer arbeidskraft i tiden fremover. En realistisk, men utfordrende, måte å skaffe mer arbeidskraft på er blant annet å få flere til å jobbe heltid. Et viktig bidrag for å få dette til er å endre måten man i dag praktiserer arbeidstidsordningene på, slik disse medlemmer ser det.

Disse medlemmer mener det er viktig å tillegge at det også er et betydelig antall arbeidstakere som har et rettslig krav på redusert arbeidstid/stilling. Ansatte kan også ha et ønske om å arbeide deltid, selv om de ikke nødvendigvis har et rettskrav på det.

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet har støttet prosjektet om å få ned andelen ufrivillig deltid i kommunene som regjeringen har foreslått, og som utgjør 75 mill. kroner over 3 år.

Disse medlemmer viser til at fortrinnsretten i arbeidsmiljøloven § 14-3 gjelder for samme virksomhet og utløses ved nyansettelser, og ikke ved interne omrokeringer av dem som allerede er ansatt. Velger arbeidsgiver å lyse ut stillingen, utløses fortrinnsretten til tross for at arbeidsgiveren under prosessen velger å ansette en som allerede er i virksomheten. Disse medlemmer mener at retten til heltid dermed er ivaretatt i denne regelen.

Disse medlemmer viser til at fortrinnsretten er betinget av at en deltidsansatt arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at det ikke vil være uforholdsmessig byrdefullt for arbeidsgiver.

Disse medlemmer viser til høringsuttalelser fra Spekter som påpeker at den største utfordringen ved ufrivillig deltid er at de aller fleste deltidsansatte som får tilbud om høyere stilling, takker nei, og begrunner det med at arbeidet ikke er på samme avdeling, eller fordi det er en arbeidstidsordning man ikke ønsker. Dersom det er en situasjon hvor en arbeidstaker krever fortrinnsrett, løses det i de fleste tilfeller innad i virksomhetene. I den grad saker om fortrinnsrett havner i tvisteløsningsnemnda, skyldes det enten uenighet om kompetansekrav eller det skyldes at fortrinnsretten fører til driftsutfordringer som er krevende å løse.

Disse medlemmer viser også til at KS i høringsuttalelsene anførte at den foreslåtte bestemmelsen ikke er et egnet virkemiddel for å redusere ufrivillig deltid. Begrunnelsen er at i deres sektor fylles de fleste ledige vakter opp med midlertidig arbeidsavtaler som kan gi rett til fast ansettelse etter fireårsregelen og den ulovfestede læren. Dersom merarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-6 første ledd blir pålagt i stor utstrekning utover arbeidstakers faste stillingsstørrelse, vil dette være i strid med vilkårene for midlertidig ansettelse eller den ulovfestede læren om fast ansettelse ved varig arbeidskraftbehov. Det er derfor ikke behov for den foreslåtte regelen i kommunesektoren.

Disse medlemmer mener at Spekter har vist til et godt eksempel på hvordan forslaget kan slå uheldig ut, altså til vesentlig ulempe for virksomheten. Eksemplet tar utgangspunkt i at tre ansatte i 50 pst. stilling jobber en helg hver (hver tredje helg). En av de ansatte velger å slutte og en av de andre krever

denne stillingen etter bestemmelsen om fortrinnsrett. Vedkommende vil imidlertid ikke ha helgearbeidet som tilligger stillingen. Det betyr at arbeidsgiver står med en udekket vakt hver tredje helg, mens det er for mange på jobb i ukedagene. Løsningen er da å ansette en ny i deltidsstilling for å dekke denne vakten, dersom den ikke kan fordeles på annen måte. Eksemplet gir et bilde av sammenhengen mellom fortrinnsrett og helgearbeid. Dette vil for mange virksomheter bety at man må øke bemanningen med ny deltid, selv om man har nok personell til å løse oppgavene. Omfanget av deltid er dermed konstant.

Disse medlemmer viser også til at det ikke er avklart i forslaget hvordan retten til heltid gir seg utslag ved turnusarbeid og nattarbeid, om det er slik at de som arbeider deltid natt skal velge å få fulltid på dag, eller om retten til fulltid gjelder kun ved nattarbeid.

Disse medlemmer påpeker at arbeidsgiver står fritt til å bestemme hvor stor stillingen skal være (stillingsandel/-prosent), hvilke kvalifikasjoner som kreves og hvem man skal ansette.

Disse medlemmer viser også til at det er to parter som skal samarbeide om å finne gode løsninger lokalt, og at mange fagforeninger har prinsipper om helgearbeid som står i veien for å planlegge langsiktig.

Disse medlemmer er av den oppfatning at prinsippet om arbeid kun hver tredje helg for dem som allerede har full stilling, kolliderer med målsettingen om å fjerne ufrivillig deltid, derfor er det nødvendig med fleksible arbeidstidsordninger, som for eksempel å arbeide noen helger mer i året og øke kronetillegget for helgearbeid.

Disse medlemmer synes intensjonen med å få flere i heltidsstillinger er god, men mener at det gjenstår en del ubesvarte spørsmål rundt konsekvensene av å innføre en lovfestet rett til heltid.

Disse medlemmer viser til at det ikke er lagt frem dokumentasjon på hvordan arbeidsmiljøloven § 14-3 har fungert i praksis og om regelen har vært flittig brukt eller om den har vært lite brukt. Disse medlemmer mener derfor at forslaget om å innføre en ny regel om lovfesting av retten til heltid blir vanskelig å forholde seg til. Disse medlemmer er av den oppfatning at dette virker som et hastverksvedtak og at det ikke er fremlagt konkrete eksempler på hvordan regelen slår ut i praksis, og om det medfører fordeler eller ulemper for partene. Disse medlemmer mener at det er for mange usikkerhetsmomenter rundt forslaget som ikke kommer frem. Disse medlemmer mener det må legges frem mer og bedre informasjon om evaluering av regelen om fortrinnsrett, og hvilke konsekvenser en innføring av lovfestet rett til heltid gir, for å sikre at

forslaget får den tilsktede virkning som det er ment som.

Disse medlemmer fremmer derfor følgende forslag

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en evaluering av virkningen av arbeidsmiljøloven § 14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte og konsekvensene ved å innføre en regel om lovfestet rett til heltid.»

Disse medlemmer er imot lovfesting av retten til heltid, og mener at dette allerede er ivarettatt i arbeidsmiljøloven § 14-3, gjennom fortrinnsretten til høyere stillingsbrøk. Disse medlemmer mener at utfordringen med å få flere ut i arbeidslivet ikke handler om den ufrivillige deltiden, men om den frivillige deltiden.

Disse medlemmer viser til at mange virksomheter har drift som gjør at arbeidstiden kan komme i konflikt med arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Spesielt har dette vist seg innen helseforetakene og omsorgssektoren, både privat og offentlig, der hensynet til pasienter, brukere og beboere har måttet gå foran, og at man ved det har brutt loven. Disse medlemmer viser til at det er i helse- og omsorgssektoren problemet om ufrivillig deltid er størst, og gjør oppmerksom på at det ved flere helseforetak er satt i verk tiltak som har klart å få ned andelen ufrivillig deltid gjennom lokale avtaler, og bruk av arbeidsmiljøloven § 14-3 om fortrinnsrett til høyere stillingsbrøk.

Disse medlemmer viser til at Arbeidsdepartementet 13. desember 2012 sendte på høring et høringsnotat med forslag til ulike tiltak som skal bidra til å bekjempe ufrivillig deltid og øke andelen heltid. Departementet viser til at det er større problem i noen bransjer i typiske kvinneyrker, særlig innen helse- og omsorgssektoren.

Disse medlemmer viser videre til at Helse- og omsorgsdepartementet la ut en nyhetsmelding 20. desember 2012 som viser at andel deltidsansatte har gått ned i 2011. Resultatet pr. oktober 2012 viser at deltid er redusert som følger, Helse Sør-Øst: -15 pst. (fra okt. 2011 til okt. 2012), Helse Vest: -13,5 pst. (fra jan. 2011 til okt. 2012), Helse Midt-Norge: -4,6 pst. (fra jan. 2011 til okt. 2012) og Helse Nord: -7 pst. (fra jan. 2011 til okt. 2012).

Disse medlemmer henviser til at følgende tiltak er gjort for å få ned ufrivillig deltid, og som i tillegg har resultert i redusert sykefravær:

- Utlysning av faste, hele stillinger som hovedregel.
- Bruk av fortrinnsrett ved nyansettelse (jf. arbeidsmiljøloven) bruk av post-/avdelings-/klinikkovertgripende stillinger, bruk av intern vikar-

tjeneste/bemanningscenter (som forvalter og for-deler kompetansen i helseforetakene).

- Forbedrede arbeidstidsplanleggingsystemer (for eksempel å utnytte mulighetene mellom sengepost, poliklinikk og tilsvarende).
- Endrede arbeidstidsordninger (for eksempel fleksibel turnus, lengre vakter, mer helgearbeid, for eksempel ved at ansatte som ikke arbeider helger (f.eks. ved poliklinikker) kan få arbeidsplaner med helgearbeid).

Disse medlemmer viser blant annet til Haukeland sykehus som har innført en ny trainee-ordning for nyutdannede sykepleiere. Gjennom ordningen tilbyr sykehuset 100 pst. fast stilling fra første dag. De nyutdannede sykepleierne som blir en del av trainee-ordningen vil gå gjennom et introduksjonsprogram og få systematisk kompetanseoppfølging, i tillegg til variert praksis i to år ved ulike avdelinger på sykehuset. Når trainee-perioden er over, vil de få tilbud om fortsatt fast stilling ved en av avdelingene ved sykehuset. Disse medlemmer mener at dette er gode eksempler på lokalt forankrede løsninger som reduserer andelen ufrivillig deltid. Disse medlemmer er av den oppfatning at «den som har skoen på, også vet hvor den trykker», og mener at det er de lokale partene som best kan finne de beste løsningene. Disse medlemmer mener at denne ordningen burde vært utprøvd flere steder, deriblant i kommunesektoren hvor også ufrivillig deltid er et utbredt problem. Disse medlemmer er av den formening at i tilfeller der utfordringer kan løses gjennom gode og praktiske ordninger som fungerer lokalt, er det unødvendig å innføre regelverk som gjør det vanskeligere, tungvint og mer byråkratisk for de partene som til sist skal forvalte reglene.

Disse medlemmer påpeker at gjennom lokal forankring mellom partene og retten til økt stillingsbrøk, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3, så har også sykefraværet gått ned i helseforetakene. Disse medlemmer viser også til at Fremskrittspartiet har fremmet forslag om å nedsette en arbeidstidskommissjon som skal se på arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer mener at fleksible turnusløsninger vil være gunstig for å få ned andelen ufrivillig deltid, samtidig som det kan gi en gevinst gjennom mindre sykefravær.

Disse medlemmer er opptatt av at alle som har en arbeidsevne skal få muligheter til å delta i arbeidslivet, og mener at ved å lovfeste retten til heltid vil mange som ikke har arbeidskapasitet til å arbeide heltid, utelukkes fra arbeidsmarkedet. Disse medlemmer mener også at forslaget vil gi små virksomheter store økonomiske problemer dersom de blir tvunget til å ansette i hele stillinger når det ikke er økonomi eller er behov for det.

Disse medlemmer er av den oppfatning at arbeidsgiver og arbeidstaker må være i god dialog for å få til best mulige arbeidstidsordninger til det beste for alle parter, noe resultatet fra helseforetakene er et godt eksempel på.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener ufrivillig deltid er en form for arbeidsledighet, og at det derfor er et problem som må adresseres. Det bør likevel understrekes at det er stor gjennomstrømning i gruppen av undersysselsatte som aktivt forsøker å øke sin arbeidstid. Som regjeringen skriver i arbeidslivsmeldingen, Meld. St. 29 (2010–2011), er «den forventede tidslengde som undersysselsett [...] om lag to kvartal» – altså et halvt år. Den problemstillingen som må adresseres politisk er de som jobber ufrivillig deltid over tid. Dette har særlig vært en utfordring i helse- og omsorgssektoren. Disse medlemmer konstaterer at en viktig årsak til utfordringene knyttet til deltid i denne sektoren, er den såkalte helgeproblematikken som oppstår når ansatte ikke ønsker å arbeide mer enn hver tredje helg. Utvalgsleder i Skift/turnusutvalget Steinar Holden påpeker: «Tiltak som ikke griper tak i helgeproblematikken, kan bare i begrenset grad bidra til redusert uønsket deltid.»

Disse medlemmer mener at det ikke er urimelig at ansatte som har jobbet deltid over lengre tid, på et tidspunkt får en rett til heltidsstilling. Disse medlemmer mener regjeringens fremlagte forslag til hvordan dette kan skje, har noen klare svakheter. Perioden på 12 måneder er etter disse medlemmers mening for kort til å kunne avgjøre hvorvidt merarbeidet representerer et varig arbeidskraftsbehov. I arbeidsmiljøloven settes det for midlertidige ansettelser en grense på 4 år før retten til fast stilling utløses. Det er naturlig å se denne grensen som en vurdering av når behovet for arbeidskraft kan sies å være varig. Disse medlemmer mener dette tilsier en noe lengre grense enn 12 måneder før den ansatte kan fremme krav om fast stilling.

Disse medlemmer vil også påpeke at regjeringens forslag innebærer at den ansatte får rett til en fast stilling tilsvarende deres faktiske arbeidstid. Det må kunne antas å innebære en betydelig grad av ubekvem arbeidstid for den ansatte fordi midlertidige stillinger stort sett brukes nettopp for å tette hull i turnusen. En utilsiktet virkning av forslaget kan derfor bli at mange ansatte bindes til faste stillinger med ubekvem arbeidstid over flere år, i stedet for at de etter hvert kan komme over i en vanlig, fast stilling med tilsvarende arbeidstid, som flertallet. Disse medlemmer mener dette tilsier en annen innfallsvinkel enn den regjeringen har valgt, for eksempel en

kombinasjon av lengre tid før kravet om fast stilling kan fremmes, men samtidig en klarere rett til den samme arbeidstiden som flertallet når den faste stillingen først er innfridd.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med et forslag om rett til å kreve fast stilling tilsvarende reell arbeidstid, med en beregningsperiode på over 12 måneder.»

Om rimelighetsbegrensning/vesentlig ulempe

Komiteen er opptatt av at fortrinnsretten skal være reell, slik at gjeldende bestemmelse i § 14-3 sikrer at de som ønsker det, og som er kvalifiserte, kan få utvidet stilling fremfor at det blir foretatt nyansettelser. Komiteen vil minne om at unntaket om «vesentlig ulempe» fra lovgivers side kun er ment som en sikkerhetsventil som skal avverge helt urimelige utslag av fortrinnsretten i konkrete tilfeller, og at det skal praktiseres deretter. Kriteriet må ikke forstås slik at arbeidsgiver kan nekte kvalifiserte deltidsansatte muligheten til utvidet stilling ved generelt å henvise til at det er til vesentlig ulempe. Komiteen viser til at det må gjøres konkrete vurderinger av det arbeidsgiver anfører er ulempen i den enkelte sak. Kravet til «vesentlig ulempe» skal tolkes strengt, og komiteen ber regjeringen i samråd med partene sikre at bruken skjer i tråd med intensjonen.

Komiteen ønsker ikke skjønnsmessige unntaksbestemmelser i retten etter ny § 14-4a, men ser at det er behov for en sikkerhetsventil for de tilfeller der virksomheten ikke lenger vil ha behov for merarbeid i tiden fremover. Komiteen mener det er riktig å pålegge arbeidsgiver å sannsynliggjøre manglende behov.

Komiteen legger for øvrig til grunn at vilkårene må vurderes skjønnsmessig og støtter at tvister etter bestemmelsen skal bringes inn for tvistelønnsnemnda. Komiteen viser til at brudd på deltidsansattes rett til stilling kan medføre dom for ansettelse og/eller erstatning.

4. Forslag fra mindretall

Forslag fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med et forslag om rett til å kreve fast stilling tilsvarende reell arbeidstid, med en beregningsperiode på over 12 måneder.

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en evaluering av virkningen av arbeidsmiljøloven § 14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte og konsekvensene ved å innføre en regel om lovfestet rett til heltid.

5. Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Stortinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid)

I

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

Ny § 14-1 a skal lyde:

§ 14-1 a *Drøfting om bruk av deltid*

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte.

§ 14-3 tredje ledd skal lyde:

(3) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

Nåværende § 14-3 tredje og fjerde ledd blir nytt fjerde og femte ledd.

Ny § 14-4 a skal lyde:

§ 14-4 a *Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid*

(1) Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

(2) Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

Ny § 14-4 b skal lyde:

§ 14-4 b *Virkninger av brudd på deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid*

(1) Dersom retten kommer til at en deltidsansatt har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter bestemmelsen i §14-4 a, skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i slik stilling.

(2) Ved brudd på bestemmelsen om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a kan arbeidstaker kreve erstatning.

§ 14-12 andre ledd nytt andre punktum skal lyde:

Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

§ 17-1 tredje ledd nytt andre punktum skal lyde:

Mekling i forliksråd finner ikke sted i saker etter § 17-1 femte ledd.

§ 17-1 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.

§ 17-2 første ledd skal lyde:

(1) Tvist som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.

§ 17-4 nytt tredje ledd skal lyde:

(3) Ved søksmål etter § 17-1 femte ledd avbrytes søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav for de navngitte enkeltpersoner saken gjelder, fra tidspunktet for søksmålet etter § 17-1 femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger.

§ 17-4 nåværende tredje til femte ledd blir fjerde til sjette ledd.

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd tredje punktum, 14-12 andre ledd andre punktum, 14-12 tredje ledd, 15-2 og 15-15.

Ny § 18-10 skal lyde:

§ 18-10 *Overtredelsesgebyr*

(1) *Arbeidstilsynet kan ilegge en virksomhet overtredelsesgebyr dersom noen som har handlet på vegne av virksomheten har overtrådt bestemmelser som nevnt i § 18-6 første ledd. Overtredelsesgebyr kan ilegges selv om ingen enkeltperson har utvist skyld. Overtredelsesgebyret tilfaller statskassen, og kan maksimalt utgjøre 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden.*

(2) *Ved vurdering av om overtredelsesgebyr skal ilegges, og ved utmålingen, skal det særlig legges vekt på:*

- a) *hvor alvorlig overtredelsen er,*
- b) *graden av skyld,*
- c) *om det foreligger gjentagelse,*
- d) *om virksomheten ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak kunne ha forebygget overtredelsen,*
- e) *om virksomheten har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen,*
- f) *om overtredelsen er begått for å fremme virksomhetens interesser,*
- g) *om andre reaksjoner som følge av overtredelsen blir ilagt virksomheten eller noen som har handlet på vegne av denne,*
- h) *virksomhetens økonomiske evne, og*
- i) *den preventive effekten.*

(3) *Når ikke annet er fastsatt i enkeltvedtak, er oppfyllelsesfristen fire uker fra vedtak om overtredelsesgebyr ble truffet. Endelig vedtak om overtredelsesgebyr er tvangsgrunnlag for utlegg. Dersom virksomheten går til søksmål mot staten for å prøve vedtaket, suspenderes tvangskraften. Retten kan prøve alle sider av saken.*

(4) *Adgangen til å ilegge overtredelsesgebyr fordeles to år etter at overtredelsen er opphørt. Foreldelsesfristen avbrytes ved at Arbeidstilsynet har gitt forhåndsvarsel om vedtak om overtredelsesgebyr, jf. forvaltningsloven § 16.*

II

I lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. skal § 11 andre ledd lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av vedtak om allmenngjøring og plikter i med-

hold av § 12. Arbeidsmiljøloven § 18-6 første, andre, sjette, syvende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter loven her. Eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak.

III

I lov 15. mai 2008 nr. 35 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her skal § 27 andre ledd lyde:

Arbeidstilsynet gir de påleggene og treffer de vedtakene ellers som er nødvendige for gjennomføringen av tilsyn etter første ledd. Arbeidsmiljøloven § 18-6 første, annet, sjette, sjuende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter loven her. En eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak.

IV

I lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser skal § 7 tredje ledd lyde:

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at forskrifter gitt med hjemmel i første og andre ledd blir overholdt. Tilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføring av forskriftene. Arbeidsmiljøloven § 18-5, § 18-6 første, andre, sjette, sjuende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse.

V

I lov 9. mars 1973 nr. 14 om vern mot tobakksskader gjøres følgende endringer:

§ 13 andre ledd skal lyde:

Reglene vedrørende kommunestyrets og Arbeidstilsynets virksomhet som tilsynsorgan etter henholdsvis folkehelseloven kapittel 3 og arbeidsmiljøloven §§ 18-4 til 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter paragrafen her.

§ 13 tredje ledd første punktum skal lyde:

Petroleumstilsynet fører tilsyn med at reglene i og i medhold av § 12 overholdes innen det ansvarsområde *Petroleumstilsynet* har i petroleumsvirksomheten i henhold til arbeidsmiljøloven.

VI

1. Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.
2. Overtredelsesgebyr etter denne loven kommer bare til anvendelse på overtredelser som er begått etter lovens ikrafttredelse.
3. Bare merarbeid utført etter denne lovens ikrafttredelse gir rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven §14-4 a første ledd.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 23. mai 2013

Robert Eriksson

leder

Anette Trettebergstuen

ordfører

