

Arbeids- og sosialdepartementet (Høringsadresse)

Høringssvar – Forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven om deltidsansattes fortrinnsrett og rettskraft for Tvisteløsningsnemndas avgjørelser

Oslo, 31.10. 2017

Det vises til forslag om endringer i Arbeidsmiljøloven om deltidsansattes fortrinnsrett og rettskraft for Tvisteløsningsnemndas avgjørelser.

Lederne er opptatt av å styrke fortrinnsretten for deltidsansatte som ønsker utvidet stilling, og har derfor positivt registrert utviklingen i Tvisteløsningsnemndas praksis.

Lederne mener imidlertid at Høyesteretts avgjørelse i HR-2016-867 var et steg i feil retning, og innebærer at deltidsansattes muligheter for å få utvidet sin stilling vil bli vanskeligere. Lederne mener derfor at endringsforslagene er gode og nødvendige for at Tvisteløsningsnemndas langvarige praksis og forståelse av deltidsansattes fortrinnsrett skal kunne videreføres. Lederne vil også presisere at det er viktig at Tvisteløsningsnemndas avgjørelser ikke begrenses til å være av en rådgivende karakter og at deres rettskraft stadfestes.

Deltidsansattes fortrinnsrett til del av stilling

Lederne er enig med departementet i at det er nødvendig med en lovendring etter Høyesteretts dom. Konsekvensen av Høyesteretts avgjørelse vil, som departementet viser til, være at deltidsansatte med en høyere stillingsprosent vil være avskåret fra å kreve fortrinnsrett på lavere stillingsprosenter. Lederne mener derfor at rettstilstanden slik den er i dag, ikke samsvarer med formålet til bestemmelsen, nemlig å redusere bruken av ufrivillig deltid og styrke deltidsansattes stilling i arbeidsmarkedet.

Slik vi ser det, vil deltidsansatte vanskelig få en reell sjanse til å få full stilling hvis endringene ikke gjøres. Arbeidsmiljøloven er en vernelov for arbeidstakerne, og det bør derfor tilstrebes at deltidsansatte kan pårope seg fortrinnsrett for deler av en utlyst stilling i den utstrekning utøvelsen av fortrinnsrett ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. På denne måten vil både arbeidsgiver og arbeidstaker være sikret ved at rettstilstanden for arbeidsgiver videreføres, og vi unngår omgåelsesproblematikken ved at arbeidsgiver tilpasser de utlyste stillingsbrøkene for å unngå at deltidsansatte krever en oppjustering av sin stillingsprosent.

Tvisteløsningsnemndas praksis har vist at terskelen for å vinne frem med et krav om fortrinnsrett, er særlig høy i saker som gjelder bare en del av en utlyst stilling. Departementet presiserer at dette

fortsatt vil være hovedregelen. Lederne kan derfor ikke se at en endring i bestemmelsen vil føre til noen større ulemper for arbeidsgiver. Lederne mener likevel at det bør kunne stilles strengere krav til arbeidsgivers dokumentasjon for ulempen fortrinnsretten medfører og at arbeidsgiver foretar reelle undersøkelser for om en eventuell gjenværende stillingsbrøk kan besettes internt eller eksternt.

Lederne vil også påpeke at fortrinnsretten for deltidsansatte er begrunnet ut fra likestillingshensyn og at det ved innføringen av bestemmelsen i 2005 ble vist til at den kunne bidra til å styrke kvinners stilling på arbeidsmarkedet og fremme muligheter til økonomisk selvstendighet. Lederne mener at dette er like viktig i dag som i 2005, og at endringsforslaget er viktig for å videreføre dette. Samtidig kan en slik endring kunne bidra til at flere menn ønsker å søke seg til deltidsstillinger som i dag er kvinnedominerte, for eksempel sykepleieryrket.

Rettskraft

Lederne støtter departementets forslag om at Tvisteløsningsnemdas avgjørelser skal ha rettskraft dersom de ikke angripes innen søksmålsfristen på åtte uker. Det vil være naturlig å likestille Tvisteløsningsnemdas avgjørelser med avgjørelser truffet av Pasientskadenemda, Husleivistutvalget og Forbrukertvistutvalget som er rettskraftige.

Tvisteløsningsnemda har fungert godt som et lavterskeltvisteløsningsorgan, noe som i stor grad har bidratt til å avlaste domstolene. Dersom nemda skal fortsette med dette, er det nødvendig at deres avgjørelser er rettskraftige. Rettskraften er også av viktighet for nemdas autoritet og tillit. Lederne er enig med departementet i at dersom nemdas avgjørelser kun skal være rådgivende, er det fare for at færre arbeidsgivere og arbeidstakere retter seg etter nemdas avgjørelser. Lederne er også enig med departementet i at det er et vesentlig poeng at partene, når søksmålsfristen er gått ut, faktisk kan innrette seg etter nemdas avgjørelser som gjeldende. En slik forutsigbarhet er viktig i et arbeidsforhold.

Søksmålsfrist

Lederne er enig i at Arbeidsmiljølovens § 17-2 tredje ledd bør endres slik at søksmålsfristen begynner å løpe på et senere tidspunkt enn når avgjørelsen foreligger.

Lederne mener derimot at søksmålsfristen bør være åtte uker fra det tidspunkt avgjørelsen er forkynt for partene da dette vil være lettere å stadfeste enn når avgjørelsen er sendt ut til partene. Avgjørelser i nemda er ofte av stor betydning for partene og avgjørelsen bør derfor forkynnes for dem. At fristen løper etter at avgjørelsen er mottatt, samsvarer også med andre frister i arbeidsmiljøloven.

Vennlig hilsen

Audun Ingvarsen /s/

Forbundsleder

Lederne