

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Oslo, 19. april 2022

Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – styrking av retten til heltid

Det vises til Departementets høringsnotat av 17.1.2022 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for styrking av retten til heltid. Her følger [Juristforbundets] høringsuttalelse.

Høringsnotatet utarbeidet av Juristforbundets fagutvalg for arbeidsrett og tjenestemansrett:

- Advokat/partner Marco Lilli, CMS Kluge Advokatfirma AS
- Advokat/partner Thorkil Aschehoug, Advokatfirmaet Grette AS
- Advokat Siri Kristiansen, Regjeringsadvokaten
- Senioradvokat Ellen Anthea Gooderham, Sands Advokatfirma DA

Forslaget om drøfting før deltidsansettelse

Forslaget til ny alm. § 14-1b (2) lyder (nytt markert med fet skrift)

"Før ansettelse [på deltid / i deltidsstilling], skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere at det [er saklig behov / foreligger behov] for [deltid/deltidsansettelse], og på grunnlag av denne dokumentasjonen drøfte spørsmålet med de tillitsvalgte. "

Arbeidsmiljøloven har allerede flere drøftingsbestemmelser knyttet til bruken av deltid, midlertidig ansettelse og innleie:

- § 14-1 a: "*Arbeidsgiver skal minst én gang per år drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte*"
- § 14-9 (2) andre ledd: "*Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.*"
- §14-12 (3): "*Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.*"

Vi stiller spørsmål ved hvorfor det nå foreslås en drøftingsplikt forut for hver deltidsansettelse og ikke som i dag for midlertidig ansettelse og innleie, - én gang per år. I praksis legger jo departementet uansett opp til at drøftingsplikten forut for hver ansettelse skal kunne fravikes, se høringsnotatet side 13 (understreket her):

"Departementet legger til grunn at dokumentasjons- og drøftingsplikten i utgangspunktet gjelder for den enkelte deltidsansettelse. Departementet ser at dette etter omstendighetene vil kunne være unødvendig og upraktisk i virksomheter med mange og hyppige rekrutteringsprosesser. Departementet legger til grunn at drøftingsplikten i slike tilfeller vil kunne oppfylles ved at man "samler opp" drøftingene, så lenge disse gjennomføres jevnlig og hensynet bak drøftingsplikten ivaretas. På samme måte må "behovsdokumentasjonen" kunne gjenbrukes, gitt at innholdet fortsatt reflekterer den faktiske situasjonen. Departementet legger vekt på at partene lokalt sammen kan finne praktiske og gode løsninger tilpasset den enkelte virksomhet."

Vi nevner også at det kan fremstå urealistisk med individuelle drøftinger i nettopp de bransjer som reguleringene er særlig aktuelle for - bla. i helsesektoren.

I praksis vil nok arbeidsgivere drøfte temaene midlertidig ansettelse og innleie, samlet. Hvorfor ikke da like godt legge opp til én samlet drøfting av alle tre, - inkludert deltidsansettelse? Slik tilrettelegges det også for en samlet drøfting av alle varianter av tilknytningsformer.

Vårt forslag er derfor:

- Heller samle alle drøftingspliktene relatert til hhv. deltid, midlertidig ansettelse og innleie i én felles drøftingsbestemmelse
- Pålegge årlig eller halvårlig drøftingsplikt for deltid, heller enn ved hver ansettelse (som departementet uansett erkjenner er upraktisk og vil åpne for unntak fra).
- Beholde forslaget krav til fremleggelse av skriftlig dokumentasjon for at det foreligger behov.

En ny drøftingsbestemmelse kan deretter lyde slik:

"Arbeidsgiver skal minst [pr. 6. eller 12. måned] drøfte bruken av deltidsansettelser, midlertidig anettelser og innleid arbeidskraft med de tillitsvalgte. Forut for drøftelsene skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere at det foreligger saklig behov for slik bruk, og på grunnlag av denne dokumentasjonen drøfte spørsmålet med de tillitsvalgte. Ved drøfting av bruk av innleid arbeidskraft skal også praktiseringen av kravet om likebehandling, drøftes med de tillitsvalgte."

Forslaget om fortrinnsrett deltidsansatte ved ny innleie

Forslaget til ny aml. § 14-3 **(1)** lyder slik (nytt markert med fet skrift):

*«Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse **eller innleie** i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.»*

Vi støtter at innleie innlemmes blant de forhold som kan utløse fortrinnsrett. Eventuell innleie vil jo ha avdekket et behov for arbeidskraft og da virker det rimelig at innleien utløser fortrinnsrett for deltidsansatte, selv om man da får en regulering som avviker fra det som kan utløse fortrinnsrett etter at arbeidstaker har sagt opp og arbeidsgiver ansetter igjen, jf. § 14-2 (her teller ikke innleie). I sistnevnte tilfelle er imidlertid relasjonen mellom arbeidstaker (som er sagt opp) og arbeidsgiver uansett blitt fjernere, sammenlignet med hva som gjelder for den deltidsansatte.

Forslaget til ny § 14-3 **(2)** lyder slik:

«Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan i denne sammenheng regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet.

Vi stiller spørsmål ved hvor heldig det er at fortrinnsretten for deltidsansatte foreslås å omfatte "ekstravakter eller lignende".

I høringsnotatet vises det til, at bakgrunnen er Tvisteløsningsnemndas praksis/forståelse, - men er denne riktig? Og uansett – bør man sementere denne ved lovforslaget?

Vi kan heller ikke helt se behovet får å innlemme "ekstravakter" (i betydningen tilkallingsvakter) dersom tilkallingsvakter antas brukt i tråd med §14-9, - ettersom *reelt sett* midlertidige vakter sjelden vil gi grunnlag for *permanent* utvidelse av deltid.

Vi foreslår snarere å ta det foreslåtte *andre ledd, andre første punktum* inn i forarbeidene, ettersom det formelt sett skal skje en nyansettelse hver gang man tilbyr arbeid til en tilkallingsvakt, jf. praksisen med rammeavtale og individuelle midlertidige ansettelser for hver tilkalling.

Om den foreslåtte § 14-3 (2) beholdes kan det også spørres om departementet mener at tilkallingsvikarer *ikke* er å anse som nyansettelser i og med at de ikke er en del av første ledd. En regulering som foreslått i andre ledd kan dermed i seg selv bidra til unødig tvil/uklarhet omkring dette, og bør derfor unngås.

Ved å la uttrykket "ekstravakter" kun fremgå av forarbeidene, heller enn ordlyden, unngår man også å legge inn nye og uformelle/uklare begrepstermer ("ekstravakter") i lovteksten.

Videre stiller vi spørsmål ved om begrensningen på «50 ansatte» i andre ledd, andre punktum gir en heldig regulering. Her kommer også inn at hvis man først flytter andre ledd *første punktum* over i forarbeidene, kan heller ikke andre ledd *andre punktum* beholdes.

Det som kan tale for en antallsbegrensning er at det i mindre virksomheter kan være uheldig om det må skje stadige omrokninger eller kvalifikasjonsvurderinger, som følge av at deltidsansatte krever fortrinnsrett ved bruk av tilkallingsvakter i andre deler av virksomheten.

Vi foreslår derfor heller tre alternative løsninger:

1. *enten* forkaste muligheten for å sette opp en begrensning på 50
2. *eller* legge begrensningen inn i første ledd og la den gjelde deltidsansettelse i sin alminnelighet
3. *eller* alternativ 2 i kombinasjon med å øke tallet til 100

Vårt forslag til ny aml. § 14-3 (2) vil etter dette lyde slik:

"Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Arbeidsgiver kan i denne sammenheng regne enheter med minst [50 eller 100] ansatte som en egen virksomhet. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling."

Med vennlig hilsen

Håvard Holm
president