

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Deres ref: 16/77

Oslo, 2. mars 2016
Vår ref: MP/ 16-5318

HØRINGSUTTALELSE – FORSLAG TIL ENDRINGER I FORSKRIFT OM TVISTELØSNINGSNEMND ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets [høringsnotat](#) og høringsbrev av 20. januar 2016 om forslag til endringer i forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven.

Nemnda behandler jevnlig klagesaker som involverer Virkes medlemsbedrifter, og Virke møter også regelmessig som bransjemedlem i nemnda.

- Virke støtter forslaget om en utvidelse av den faste nemnda til ni faste medlemmer (se punkt 2)
- Virke støtter forslagene om å fjerne de relative fristene og å harmonisere de absolutte fristene til én felles fristregel på fire uker (se punkt 3)
- Virke støtter ikke departementets forslag om å innføre et ensidig skriftlighetskrav for arbeidsgiver ved avslag på arbeidstakers krav (se punkt 4)

I tillegg støtter Virke følgende forslag uten nærmere begrunnelse:

- Forslaget om at det skal være opp til nemndas leder å vurdere om det skal oppnevnes bransjemedlemmer i den enkelte sak
- Forslaget om hjemmel for nemndsleder/nestleder til å avvise/avslå saker
- Forslaget om å ta ut bestemmelsen om vedtaksførhet og innlemmelse av ny regel om dokumentbevis

1. Generelt

Virke har registrert den markante økningen i antall saker for nemnda det siste året, og de utfordringene dette nå skaper med store restanser og lang saksbehandlingstid. Dette er i all hovedsak knyttet til ny regel om rett til utvidet stilling som tilsvarer faktisk arbeidstid. Virke advarte mot dette allerede i høringsrunden og mener det i for liten grad ble tatt hensyn til dette ved innføringen av den nye regelen.

Når det er sagt er Virke opptatt av at tvisteløsningsnemnda skal fungere som et effektivt tvisteløsningsorgan som samtidig gir en betryggende løsning av konflikter. Vi støtter derfor departementets forslag om å gjøre endringer rundt nemndas organisering og saksbehandling, slik at nemndas behandlingskapasitet økes.

2. Tvisteløsningsnemndas sammensetning

Virke støtter departementets forslag om en utvidelse av den faste nemnd til ni faste medlemmer. En slik utvidelse vil i tillegg til å tredoble kapasiteten også gi en bredere partsrepresentasjon fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden enn i dag, hvor kun LO og NHO tradisjonelt har hatt disse vervene. Med tanke på vår størrelse og posisjon som en av de største arbeidsgiverorganisasjonene forventer Virke en fast plass i nemnda ved en eventuell utvidelse. Det kan også være en god løsning med oppnevning av to ikke-personlige varamedlemmer fra hver side med bakgrunn i det samme ønsket om en bredere sammensatt nemnd.

3. Nye fristregler

Virke er enig med departementet i at det er unødvendig komplisert å ha tre forskjellige fristregler på et område med såpass få sakstyper og at det er behov for å harmonisere de absolutte fristene. Virke er derfor positiv til forslaget om en hovedregel på fire uker regnet fra arbeidsgivers avslag i alle disse sakene. Dagens regel om at klage skal fremsettes "så snart som mulig" har forhåpentligvis hatt den effekt at arbeidstakeren ikke har avventet den absolutte fristen, men Virke ser samtidig utfordringene med å håndheve denne bestemmelsen. Med tanke på behovet for forutberegnelighet og et godt praktiserbart regelverk støttes derfor forslaget om å fjerne de relative fristene.

4. Krav om skriftlighet

Etter dagens regler er det ikke krav om skriftlighet, verken for krav fra den ansatte eller for avslag for arbeidsgiver, i sakene som behandles i nemnda.¹ Dette innebærer at også muntlige avslag fra arbeidsgiver utløser klagefristen for nemnda. Departementet påpeker at en uunngåelig konsekvens av dette er bevistvil.

Virke er enig med departementet i at dagens ordning resulterer i bevistvil, men Virke er ikke enig i departementets forslag om å innføre en ensidig plikt for arbeidsgiver til å gi skriftlige avslag til arbeidstaker. Et slikt formkrav må eventuelt være gjensidig for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det er flere måter å regulere dette på. Et alternativ er at det innføres et generelt skriftlighetskrav for både arbeidstakers krav og arbeidsgivers avslag. Fordelen med et slikt generelt krav er at bevistvilen elimineres. Ulempen er at det kanskje vil være unødvendig byråkratisk, særlig i mindre virksomheter. Et annet alternativ er at plikten til å gi skriftlig

¹ Bortsett fra utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

avslag begrenses til de tilfellene hvor arbeidstaker har fremsatt et skriftlig krav. Gitt at det innføres et skriftlighetskrav, mener Virke at det siste alternativet er det beste.

En problemstilling som ikke berøres i høringsnotatet er at det ofte kan gå lang tid mellom tidspunktet for når kravet fremmes og arbeidsgiver må ta stilling til det, f.eks. lang tid mellom krav om fortrinnsrett og når arbeidsgiver faktisk lyser ut ny stilling. Kombinasjonen av langt tidsperspektiv og særlig – men ikke utelukkende – muntlige krav er utfordrende for arbeidsgivere. Det er rett og slett vanskelig å holde oversikt over hvilke krav som til enhver tid er aktive.

Dette problemet vil kunne avhjelpest ved å knytte krav om fortrinnsrett til konkrete stillinger, f.eks. at det må fremmes et konkret krav om fortrinnsrett når arbeidsgiver informerer om ledige stillinger i virksomheten, jf. § 14-1. En annen løsning er at et krav kun er gyldig for en gitt periode, f.eks. seks eller ni måneder.

Forutsatt at det innføres et ensidig skriftlighetskrav for arbeidsgiver:

Dersom det innføres et ensidig skriftlighetskrav for avslag, slik departementet foreslår, må det samtidig innføres en form for sikkerhetsventil som forhindrer åpenbart urimelige resultater.

Et eksempel kan være at det ikke er gitt skriftlig avslag på et mer eller mindre diffust, muntlig krav fra arbeidstaker, men at konkludent atferd (f.eks. at det blir informert om hvem som får stillingen) ikke etterlater noen tvil om at klager ikke vil få stillingen. Det at fristen for klage ikke da skulle begynne å løpe uten et uttrykkelig skriftlig avslag, virker åpenbart urimelig.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Stian Sigurdson
Leder Arbeidslivspolitik

Marianne Pedersen
Advokat