

Arbeids- og sosialdepartementet

Deres ref. 17/2563

Oslo, 30. oktober 2017

HØRINGSUTTALELSE FRA RETTSPOLITISK FORENING – ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OM DELTIDSANSATTES FORTRINNSRETT OG RETTSKRAFT FOR TVISTELØSNINGSNEMNDAS AVGJØRELSER

1 Innledning

Det vises til høringsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet datert 31. juli 2017 om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om deltidsansattes fortrinnsrett og rettskraft for Tvisteløsningsnemndas avgjørelser. Nedenfor følger høringsuttalelse fra Rettspolitisk forening (Rpf).

Rettspolitisk forening er en uavhengig forening bestående av jurister, studenter i juridiske fag og andre interesserte. Rettspolitisk forening arbeider blant annet for å forsvare rettsstatlige verdier og for å bedre den rettslige situasjonen for sosialt vanskeligstilte grupper.

I hovedsak stiller vi oss bak departementets forslag. Vi ønsker likevel å knytte noen bemerkninger til høringsnotatet og utformingen av lovteksten.

2 Kommentarer til høringsnotatet

2.1 Deltidsansattes fortrinnsrett til del av stilling

Etter arbeidsmiljøloven § 14-3 har en deltidsansatt arbeidstaker fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke innebærer noen vesentlig ulempe for virksomheten.

Bestemmelsen ble innført med ny arbeidsmiljølov i 2005. Da ble det uttalt fra departementet at lovfesting av fortrinnsrett for deltidsansatte skulle fungere som et virkemiddel for å redusere uønsket deltid. For den enkelte ansatte kan uønsket deltid innebære både økonomiske og sosiale kostnader. Dessuten innebærer det en samfunnsøkonomisk kostnad, da arbeidskraften ikke blir fullt ut benyttet.

Tvisteløsningsnemnda har langvarig praksis for at en deltidsansatt kan ha fortrinnsrett, ikke bare til hele, men også til kun en del av den utlyste stillingen. I HR-2016-867-A kom Høyesterett til motsatt konklusjon. I dette tilfelle har den deltidsansatte kun fortrinnsrett dersom den kan ta stillingen «slik den er». Foreninga er enig i departementets vurdering om at dette er et uheldig utslag av regelen og at avgjørelsen innebærer en begrensning i deltidsansattes fortrinnsrett slik den var tiltenkt ved innføringen. Vi stiller oss derfor bak forslaget om at deltidsansatte skal kunne ha fortrinnsrett til også en del av den utlyste stillingen.

Vi er enige i at utøvelse av en slik fortrinnsrett kan medføre utfordringer for virksomhetene, typisk ved at virksomheten blir sittende igjen med en lav stillingsandel etter at fortrinnsretten er utøvd. Vi anser imidlertid at dette sikres ved at man fortsatt beholder betingelsen om at utøvelse av fortrinnsretten ikke skal innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Det må derfor bli opp til virksomheten å godtgjøre at utøvelse av fortrinnsrett til kun en del av stillingen faktisk innebærer en vesentlig ulempe.

Rettspolitisk forening er også positive til at en slik fortrinnsrett som nevnt uttrykkelig presiseres i lovteksten, slik det er foreslått i lovendringsforslaget på side 13 i høringsnotatet.

2.2 Rettskraft

Departementet foreslår at Tvisteløsningsnemndas avgjørelser skal ha rettskraft dersom de ikke angripes innen søksmålsfristen på åtte uker. Rettspolitisk forening stiller seg bak dette forslaget. Det er her naturlig å sidestille Tvisteløsningsnemndas avgjørelser med avgjørelser truffet av Forbrukerutvalget, Pasientskadenemnda, Husleietvistutvalget og Diskrimineringsnemnda.

Da nemnda ble etablert som «tvungen» tvisteløsningsform på de aktuelle saksområdene var det et uttalt mål at tvistene faktisk skulle bli avgjort i nemnda. Vi er enig i at dersom sakene regelmessig bringes videre inn for domstolsbehandling, så svikter dette mye av begrunnelsen for hele nemndsordningen. For Rettspolitisk forening er det viktig at partene, når søksmålsfristen er gått ut, faktisk skal kunne innrette seg etter nemndas avgjørelse som gjeldende.

2.3 Søksmålsfrist

I dag er fristen for å bringe en tvist som har vært behandlet av Tvisteløsningsnemnda inn for domstolene åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Foreninga er enig med departementet i at det er viktig at søksmålsfristen er mest mulig reell. Slik det konkrete lovendringsforslaget er utformet oppnår man imidlertid ikke dette målet. Departementet foreslår å endre teksten til at fristen gjelder fra «nemndas avgjørelse foreligger og sendes ut til partene». Vi mener denne formuleringen er uheldig. Det vil kunne være vanskelig å fastslå når en avgjørelse «sendes ut til partene». Dessuten kan ordlyden tolkes slik at mottakeren selv bærer risikoen for eventuelle forsinkelser i postgangen, som igjen kan medføre at fristen oversittes. På bakgrunn av dette foreslår vi at det utformes en lovtekst der det fremgår at søksmålsfristen løper *fra det tidspunkt mottakeren ble underrettet om vedtaket*. Dette er i tråd med tilsvarende søksmålsfrister til andre nemnder.

Eventuelle spørsmål kan rettes til Marie Skjervold på telefon 466 75 667, eller e-post styret2@rpf.no.

Med vennlig hilsen
for Rettspolitisk forening,
Marie Skjervold