

Kan verneombudet trekke seg eller kalles tilbake?

NICOLAY SKARNING OG TONJE LIAVAAG

Verneombudets adgang til å trekke seg eller bli kalt tilbake er problemstillinger som av og til dukker opp, men som ikke er regulert. Forfatterne drøfter hvordan disse spørsmålene skal eller bør løses på grunnlag av dagens rettskilder.

NICOLAY SKARNING, cand. jur 1990 (UiO), leder arbeidslivsavdelingen i Kvale advokatfirma DA, har tidligere vært advokat i NHOs arbeidsrettsavdeling og dommerfullmektig i Larvik og Oslo. Han fikk møterett for Høyesterett i 2004.

TONJE LIAVAAG, cand. jur 2003 (UiB), fast advokat i Kvales arbeidslivsavdeling, tidligere dommerfullmektig i Halden, og Asker og Bærum samt seniorrådgiver i Finansdepartementets skatte-lovavdeling

1 Innledning

Verneombudet er de ansattes representant i arbeidsmiljøspørsmål, og er vanligvis valgt av og blant de ansatte for en funksjonstid på to år. Det er tale om et tillitsvern og ikke en stilling. Selv om vervet er benevnt som «ombud,» skiller det seg fra offentlige ombud ved at verneombudet som hovedregel er valgt blant de ansatte og er deres talsperson i arbeidsmiljøspørsmål. Det har imidlertid også tilsynsoppgaver, som likner noe på oppgavene til et offentlig ombud.

I denne artikkelen ser vi nærmere på spørsmål om verneombudet kan trekke seg eller kalles tilbake, dvs. kreves avsatt. Verneombudet kan komme i konflikt med både arbeidsgiver, de tillitsvalgte og de ansatte, som kan ønske verneombudet byttet ut, og verneombudet kan i gitte situasjoner ønske å trekke seg. Spørsmålet om rett til å trekke seg eller krav om tilbakekallelse av verneombudet er ikke uttrykkelig behandlet i verken lov, forarbeider eller rettspraksis.

Ut fra arbeidsmiljølovens formål om et trygt og helsebringende arbeidsmiljø, kan vi utlede et hensyn om at verneombudet skal kunne være både aktiv og «uredd.» Det taler for stabilitet rundt ordningen, og dermed et utgangspunkt om at verneombudet normalt ikke bør kunne trekke seg eller kalles tilbake før funksjonstiden er ute. Arbeidstilsynet har lagt en slik forståelse til grunn.¹ Manglende positiv regulering skaper likevel noe usikkerhet om hva som gjelder.

¹ Se Arbeidstilsynets veileder om verneombudene, som vi kommer til nedenfor.

Vi skal se nærmere på spørsmålet om verneombudet har en unntaksvis rett til å trekke seg eller kreves tilbakekalt. Temaet omfatter også hovedverneombudet, i og med at funksjonen som hovedverneombud er knyttet til vervet som verneombud.

2 Kort historikk

Vi tar først et kort blikk på den historiske utvikling av verneombudsrollen.

Vernearbeidet på virksomhetene utviklet seg gjennom 1900-tallet, og etter andre verdenskrig ble personer med ansvar på dette området bl.a. kalt vernevakter eller sanitærmenn. De første ombud på dette området, kalt «arbetarombud», senere «skyddsombud», kjenner vi fra Sverige fra 1906. Sverige var den gang det eneste landet med lovfestet obligatorisk verneombudsordning. Fra 1930-tallet hadde man i Norge på velorganiserte virksomheter såkalte tilsynskomiteer, med grønne armbind, istedenfor røde, som var forbeholdt de tillitsvalgte.

Begrepet «verneombud» kom for første gang inn i den norske lovgivningen ved arbeidervernloven av 1956, da man bestemte seg for å lovregulere vernearbeidet i bedriftene.

Selve begrepet «verneombud» ble i forarbeidene² beskrevet slik:

«Når det gjelder 'verneombud' svarer dette til det svenske 'skyddsombud.' Med ombud menes jo vanligvis etter norsk språkbruk offentlige verv som man har plikt til å påta seg. I utkastet refererer imidlertid betegnelsen 'verneombud' seg til den person som har et spesielt verv i forbindelse med det organiserte vernearbeid.»

Ved arbeidsmiljøloven 1977 ble vernetjenesten styrket vesentlig, samt at verneombudets rolle ble tydeliggjort. Utpeking av verneombudet ble i forarbeidene³ omtalt slik:

«Verneombudet skal være arbeidstakernes tillitsmann og han bør derfor knyttes nært til arbeidstakernes faglige organisasjon på arbeidsplassen ved at den lokale fagforening får rett til å utpeke verneombudet.»

Tilknytningen til fagforeningene er opprettholdt ved gjeldende forskrift fra 2011 om ledelse, medvirkning og organisering, som sier at lokale fagforeninger som representerer mer enn halvparten av de ansatte kan peke ut verneombudet, jf. forskriftens § 3-2 annet ledd, jf. mer om forskriften nedenfor. Vi noterer at verneombudet i 1977 ble ansett som en «tillitsmann», og at den lokale fagforening kunne utpeke vedkommende. Det er momenter som gjør det relevant å trekke noen paralleller til tillitsvalgte, deres rett til å trekke seg, eller krav om at de tilbakekalles.

2 Ot.prp. nr. 8 (1956) s. 22.

3 Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 9.

intaksvis rett til å
rneombudet, i og
verneombud.

rollen.
let, og etter andre
vernevakter eller
rombud», senere
i gang det eneste
allem hadde man i
grønne armbind,

ovgivningen ved
e vernearbeidet i

ddsombud.' Med
om man har plikt
nbud' seg til den
vernearbeid.»

amt at verneom-
rbeidene³ omtalt

ør derfor knyttes
ved at den lokale

krift fra 2011 om
er som represen-
; jf. forskriftens
ombudet i 1977
utpeke vedkom-
ler til tillitsvalg-

3 Lovgrunnlaget

I gjeldende arbeidsmiljølov fra 2005 er verneombudsfunksjonen regulert i kapittel 6 og i det vesentlige en videreføring av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven av 1977.⁴ Det fremkommer av § 6-1 at hovedregelen er at alle virksomheter skal ha verneombud. Av § 6-2 fremgår at verneombudets oppgaver er å «ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.»

Loven inneholder ingen bestemmelser om adgang til å trekke seg eller krav om tilbakekall. Loven delegerer til departementet (Arbeids- og sosialdepartementet) ved forskrift å gi nærmere regler blant annet om valg av verneombud og verneombudets funksjonstid. Dette har departementet gjort i forskrift om ledelse, medvirkning og organisering (heretter «forskriften»)⁵. Denne forskriften omtales nærmere nedenfor. Heller ikke her er spørsmålene om rett til å trekke seg eller kalles tilbake regulert. Spørsmålet er da hvordan vi skal tolke lovgivers og myndighetenes taushet på dette området: Taler det for eller imot rett til å trekke seg eller rett til å kreve tilbakekall av verneombudet?

Vi antar lovens taushet kan tale for en viss rett til å trekke seg fra vervet, fordi man ved å trekke seg ikke bryter noen lovbestemmelse. Samtidig kan tenkes situasjoner der Arbeidstilsynet gir pålegg etter arbeidsmiljøloven § 18-6 om å ha verneombud av arbeidsmiljømessige hensyn, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 og § 4-1. Dette kan også pålegges av eller følges opp av arbeidsgiver, som i kraft av styringsretten må kunne kreve at en arbeidstaker påtar seg vervet som verneombud. Men til spørsmålet om krav om tilbakekallelse av verneombudet, kan vi imidlertid ikke se at lovens taushet kan trekke i en bestemt retning, selv om det ikke foreligger noe forbud mot å kreve tilbakekall av verneombudet. Det kan nevnes at spørsmålet om tilbakekall er eksplisitt regulert i svensk rett. I den svenske arbeidsmiljøförordningen⁶ § 6 fjerde ledd, fremgår:

«Skyddsombud kan skiljas från sitt uppdrag genom beslut av den organisation eller de arbetstagare som har utsett ombudet.»

Den svenske løsningen er således at den som har valgt eller pekt ut verneombudet, også har anledning til å kalle vedkommende tilbake.

4 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), der departementet uttalte i pkt. 9.4.1: «Departementet er enig med et samlet Arbeidslivslovutvalg i at verneombudenes rolle og oppgaver knyttet til arbeidsmiljø samarbeidet i hovedsak bør videreføres slik de er i dag. Departementet mener imidlertid at en viss forenkling av dagens detaljerte og omfangsrike lovregulering er ønskelig. En forenkling vil etter departementets syn bidra til å tydeliggjøre verneombudets funksjon ved at de sentrale og overordnede regler kommer klarere i fokus.»

5 FOR-2011-12-06-1355. Pedagogisk sett hadde det vært en fordel om verneombud hadde vært nevnt i forskriftens tittel.

6 Gjengitt på www.av.se.

4 Formålsbetraktninger

Verneombudet skal bidra til at arbeidstakernes liv, helse og velferd blir ivaretatt, jf. arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav a) og kapittel 4. For å oppnå dette formålet må vedkommende kunne påpeke svakheter i arbeidsmiljøet, både overfor andre ansatte og ledelsen, uten å være bekymret for negative konsekvenser for seg selv. For at vedkommende skal kunne føle seg trygg i rollen, bør det derfor ikke være kurant å bytte vedkommende ut, enten dette gjøres ved å kreve at vedkommende trekker seg eller kreve at vedkommende kalles tilbake. En adgang til å bytte verneombudet vil i seg selv kunne skape tvister i arbeidsmiljøet, ved at slike krav kommer opp og må behandles.

Et tilleggsmoment er behovet for å beholde kompetanse og erfaring. Verneombudet har kanskje vært igjennom en opplæring på 40 timer, jf. forskriften § 3-19, og eventuelt bygget opp betydelig kompetanse på arbeidsmiljøfeltet. Disse momenter tilsier stabilitet rundt verneombudsrollen.

Arbeidstilsynet uttaler følgende i sin veileder om verneombudene:⁷

«Verneombudet kan ikke legge ned vervet eller nekte å utøve verneombudsfunksjonen i valgperioden.»

Uttalelsen fra Arbeidstilsynet er ikke nærmere begrunnet, men må antas å bygge på formålsbetraktninger, jf. ovenfor. Det fremkommer som nevnt ikke noe om rett til å trekke seg i verken lov, forarbeider eller i den aktuelle forskriften.

På den andre side kan også et verneombud i stadige konflikter med bedriften og ansatte bli et arbeidsmiljøproblem i seg selv. Verneombudet har en viss myndighet og fullmakt, bl.a. til å stanse farlig arbeid. Dette tilsier en viss kontroll også med denne myndigheten, og en mulighet til å fjerne vedkommende der verneombudet misbruker sine fullmakter. Bedriften er øverste ansvarlig for arbeidsmiljøet og pliktig til å ha verneombud som ledd i sitt ansvar for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Om verneombudet ved utførelsen av vervet kan sies å gå i mot dette grunnleggende sikkerhetsaspektet ved rollen, taler formålsbetraktninger og arbeidsgivers lovfestede ansvar for en viss kontroll og tilbakekallelsesadgang i de mer alvorlige tilfeller.

I tillegg kan belastningen på verneombudet bli for stor og kanskje endog medføre fare for sykefravær og helseskade for ham eller henne. Også her vil arbeidsgiver sitte med det øverste ansvar, herunder eventuelt erstatningsansvar. Dette momentet tilsier at det bør være en viss adgang til å trekke seg, og at også verneombudet i visse situasjoner kan kalles tilbake.

5 Valg, utpeking og funksjonstid

Måten verneombudet utpekes på og funksjonstiden, kan ha en viss betydning for om vedkommende kan trekke seg eller kalles tilbake.

⁷ Arbeidstilsynet, Orientering, best.nr. 383, s. 23.

Forskriften § 3-2 omtaler tre forskjellige måter som verneombudet får vervet på: 1) valgt av de ansatte, 2) utpekt av fagforening eller fagforeninger som organiserer mer enn halvparten av de ansatte, eller 3) utpekt av arbeidsgiver.

I de to første tilfellene tydeliggjør valget og utpekingen av fagforeninger at verneombudet er en tillitsvalgt innenfor et begrenset område. Det kan tale for at det lettere kan brukes analogier fra reglene for tillitsvalgte, fastsatt i tariffavtaler. På den annen side hviler verneombudets funksjoner på lov og forskrift, i motsetning til tillitsvalgtrollen, som hviler på fagforeningens vedtekter og tariffavtale med arbeidsgiver. Paralleller må således trekkes med forsiktighet, selv om lovgiver historisk har sett hen til tillitsvalgtrollen, jf. uttalelsen i forarbeidende til 1977-loven omtalt ovenfor. Vi kommer tilbake til tillitsvalgtrollen nedenfor. Paralleller til denne rollen taler for en viss adgang til å trekke seg fra vervet.

Arbeidsgivers rett til å peke ut verneombud begrenser seg til de tilfeller hvor ansatte eller fagforening ikke har gjort dette, jf. forskriften § 3-2 sjette ledd. Verneombudet skal være de ansattes, ikke arbeidsgivers ombud. Verneombudet som er utpekt av arbeidsgiver, kan etter forskriften § 3-2 sjette ledd byttes ut ved valg av de ansatte. Verneombud som er utpekt av arbeidsgiver må på lik linje kunne byttes ut ved at fagforeningene, som representerer mer enn halvparten av de ansatte, peker ut et verneombud etter forskriften § 3-2 tredje ledd. I disse situasjonene er det ønsket at fagforeningene skal ha innflytelse på hvem som er verneombud. Også dette taler for en rett til å bytte ut verneombudet, dersom fagforeningene ønsker dette, fordi et verneombud uten fagforeningenes tillit vanskelig vil kunne fylle sin rolle på en god måte.

Forskriften § 3-4 fastsetter en funksjonstid på to år for de valgte ombudene. Slik funksjonstid er ikke oppstilt der arbeidsgiver eller fagforeningene peker ut verneombudet. Det er ikke lagt opp til unntak eller nyvalg innenfor denne perioden annet enn der verneombudet slutter eller bytter verneområde. En positiv regulering av funksjonstiden taler således imot at det skal kunne arrangeres nyvalg i denne perioden eller at verneombudet skal kunne trekke seg: Funksjonstiden er fastsatt og ment å respekteres av alle parter, også av verneombudet selv. Forskriften har imidlertid ikke noe forbud mot at verneombudet trekker seg eller kalles tilbake. Det er vanskelig å tolke forskriftens taushet på dette punkt i noen bestemt retning, annet enn å konstatere at forskriften ikke eksplisitt hindrer bytte av verneombud. Funksjonstiden på to år er såpass kort at de ansatte relativt raskt uansett kan erstatte et verneombud som de ikke er fornøyd med. Oppstillingen av en begrenset funksjonstid på to år trekker i retning av at det ikke skal være kurant å bytte verneombudet innenfor funksjonstiden. Men forskriften er heller ikke til hinder for at et flertall av de ansatte kan velge nytt verneombud i funksjonstiden.

Der fagforeningene har pekt ut verneombudet, er det som nevnt ikke satt opp en funksjonstid, selv om det også her er naturlig å se hen til en to års periode av gangen. Vi antar likevel at fagforeningene har en tilbakekallelseadgang. Det er lagt opp til et tillitsforhold mellom de utpekende fagforeninger og verneombudet. Blir dette borte, kan arbeidsmiljøarbeidet bli skadelidende.

Når verneombudet imidlertid er pekt ut av arbeidsgiver, kan de ansatte eller fagforeningene når som helst erstatte vedkommende gjennom valg, eller gjennom utpeking av nytt verneombud. Det fremgår av forskriftens § 3-2 tredje og sjette ledd.

6 Andre verv til sammenlikning

I og med det sparsomme rettskildebildet hva gjelder vår problemstilling, kan det være av interesse å se på andre ombudsmannsordninger, reglene om ansattes styrerepresentanter og tillitsvalgte, og hvordan adgangen til å trekke seg eller kalles tilbake er regulert i disse tilfellene. Vi mener det er grunn til å trekke paralleller og analogier til disse forskjellige vervene fordi det er likheter av betydning.

6.1 Sivilombudsmannen

Sivilombudsmannen er oppnevnt av Stortinget for å ivareta den enkeltes rettigheter i møte med forvaltningen. Etter vår vurdering er dette en rolle som kan sammenlignes med verneombudsrollen ved at rollen kan sies å innebære ansvar for et verneområde, hvor Sivilombudsmannen har en tillitsvalgrolle for befolkningen i møte med forvaltningen.

Om Sivilombudsmannen, som velges for 4 år av gangen, sier lov om Stortingets ombudsmann for forvaltningen følgende i § 1 tredje ledd:

«Hvis ombudsmannen dør eller blir ute av stand til å utføre sitt verv velger Stortinget en ny ombudsmann for den gjenværende del av tjenestetiden. Det samme gjelder dersom ombudsmannen sier fra seg vervet eller Stortinget med et flertall på minst to tredjedeler av de avgitte stemmer beslutter å frata ham vervet.»

Ombudsmannen kan etter bestemmelsen trekke seg og han eller hun kan også kalles tilbake, selv om dette prosessuelt krever mer enn et alminnelig flertall på Stortinget.

6.2 Barneombudet

Barneombudet er også en ombudsmannsrolle, selv om det er tale om et ansettelsesforhold og ikke et verv.

Barneombudet åremålsbeskikkes for 6 år etter lov om barneombudet § 2. Loven regulerer ikke adgang til å trekke seg eller kalles tilbake, slik at disse spørsmål må henvises til lov om statens ansatte. Barneombudet må selv kunne si opp sin stilling uten noen spesiell begrunnelse, og tilbakekallelse reguleres etter reglene om oppsigelse fra tjenesten, jf. statsansatteloven § 17 tredje ledd, bl.a. brudd på tjenesteplikter eller uskikkethet i tjenesten, se statsansatteloven § 20 første ledd bokstav c) og d). Det kan nevnes at i 2008 trakk nyutnevnt barneombud seg etter kritikk mot selve utnevnelsen.⁸

⁸ VG 14.02.08.

satte eller fag-
gjennom utpe-
jette ledd.

lling, kan det
ansattes styre-
er kalles tilba-
eller og analo-

es rettigheter i
sammenlignes
verneområde,
e med forvalt-

om Stortingets

v velger Stor-
n. Det samme
med et flertall
vervet.»

an også kalles
på Stortinget.

et ansettelses-

let § 2. Loven
: spørsmål må
pp sin stilling
ene om oppsi-
tjenesteplikter
(stav c) og d).
: mot selve ut-

Vi kan konstatere at barneombudet kan trekke seg og kreves oppsagt ved brudd på tjenesteplikter. Overføringsverdien til verneombudet er likevel begrenset.

6.3 Ansattevalgte styremedlemmer

Ansattevalgte styremedlemmer er med å sikre en viss medbestemmelse fra de ansatte når det gjelder hvordan virksomheten drives og styres. De kan ikke instrueres av ansatte eller fagforeningene under utøvelse av vervet.

Også ansattevalgte styremedlemmer har, som de valgte verneombudene, en funksjonstid på to år. Ansattevalgte styremedlemmer har imidlertid en eksplisitt rett til å trekke seg i perioden. Dette fremgår av forskrift om ansattes rett til representasjon⁹ § 20:

«Når det foreligger særlige forhold, har styremedlem, observatør og varamedlem rett til å fratre før valgperioden er ute.»

Kravet om «særlige forhold» viser at det skal være en viss terskel for at styremedlemmet skal kunne trekke seg.¹⁰

Ansattevalgte styremedlemmer kan imidlertid ikke byttes ut i funksjonsperioden, i motsetning til de aksjonærvalgte styremedlemmene, jf. aksjeloven § 6-7 andre ledd;

«Et styremedlem kan avsettes av den som har valgt styremedlemmet. Dette gjelder ikke et styremedlem som er valgt etter § 6-4, jf. § 6-5» (reglene for ansattevalgte styremedlemmer).

Ansattevalgte styremedlemmer er, som verneombudet, valgt blant de ansatte. De er ment å gi innflytelse på øverste nivå i virksomheten, også på arbeidsmiljøspørsmål som måtte bli behandlet i styret. Noen paralleller til verneombudet foreligger.

I motsetning til for verneombudet, har lovgiver valgt positivt å regulere at ansattevalgte styremedlemmer kan trekke seg, men ikke kalles tilbake i funksjonstiden. Retten til å trekke seg bør også gjelde verneombudet som hovedregel, men ikke forbudet mot å kalle vedkommende tilbake. Et styremedlem er bare del av et kollegium, og hvis han eller hun ikke fungerer, så går det ikke ut over styringen av selskapet; flertallet i styret holder i tømmene. Et verneombud er derimot i visse situasjoner «eneveldig»,¹¹ og brudd på verneombudets plikter kan få langt større konsekvenser.

9 FOR-2014-06-20-850.

10 Kravet om «særlig grunn» for å trekke seg og om ansattevalgte styremedlemmer kan fjernes er nærmere kommentert i Prop. 112 L (2016-2017) s. 51-54.

11 Vi tenker her særlig på verneombudets rett til å stanse farlig arbeid, men verneombudet har en viktig rolle i andre sammenhenger også.

6.4 Tillitsvalgte

Tillitsvalgtordningen hviler på fagforeningenes vedtekter og tariffavtaler med arbeidsgiver. I tillegg viser lovgivningen til tillitsvalgte, for eksempel arbeidsmiljøloven kapittel 8 om informasjon og drøftelse med de tillitsvalgte. Tillitsvalgte er valgt av og blant medlemmene, og kan bl.a. trekkes inn i arbeidsmiljøspørsmål. Her foreligger således paralleller til verneombudsordningen, et valgt tillitsverv, hvor den valgte representerer ansatte i visse spørsmål.

Vanligvis er ikke adgangen for tillitsvalgte til å trekke seg regulert, men vi skal se at de i praksis har en slik adgang. Utgangspunktet er at når tillitsvalgte stiller til valg for en periode på ett eller to år, så ligger det implisitt et «løfte» og en forventning om at vedkommende har planlagt å sitte perioden ut. Stadige nyvalg vil lett vil kunne skape uro og slitasje på organisasjonen. Fagforeningene ser seg imidlertid vanligvis ikke tjent med å nedlegge et forbud mot å trekke seg fra vervet. De er ikke tjent med å ha tillitsvalgte som ikke ønsker å stå i vervet og et forbud mot å trekke seg vil antagelig gjøre det vanskeligere å få medlemmer til å påta seg verv.

En særbestemmelse fra Hovedavtalen LO-NHO må nevnes. I Hovedavtalen § 5-1 femte ledd sies følgende:

«Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.»

I NHOs kommentarer¹² til bestemmelsen fremkommer dens spesielle funksjon:

«... enkelte konkrete eksempler gjorde det ønskelig å presisere at tillitsvalgte ikke kan unndra seg sitt ansvar for aktivt å forsøke å stoppe en ulovlig konflikt ved å meddele at han fratrer sitt verv som tillitsvalgt.»

Selv om bestemmelsen regulerer et spesielt forhold, tolker vi den antitetisk slik at den bygger på en generell forståelse av at tillitsvalgte i andre situasjoner kan trekke seg.

Fra praksis ser vi i en rekke saker at både verneombud og tillitsvalgte tillates å trekke seg.¹³ Den 08.02.11 ble det kjent at hovedverneombudet i Statoil på Gullfaksfeltet trakk seg i protest mot en omorganisering.¹⁴ Den 03.10.12 ble det offentliggjort at både verneombudet og tillitsvalgte trakk seg i Drammen Taxi etter konflikter med daglig leder/styreleder.¹⁵ Den 03.05.13 ble det annonsert at både verneombudet og

12 Kommentarer til Hovedavtalen, utgitt av NHO 2015, s. 35.

13 Den 16.02.02 kunne Journalisten melde at tillitsvalgte og klubben i avisen Glåmdalen trakk seg som følge av konflikt med sjefredaktør. Den 09.03.07 kunne VG melde at LO-leder Gerd-Liv Valla trakk seg som følge av påstander om mobbing og trakassering av en underordnet. Den 08.04.16 kunne Fri Fagbevegelse melde at lederen i Fellesorganisasjonen i LO (FO) trakk seg fra vervet sitt for å begynne i annen stilling i Fagforbundet.

14 Teknisk Ukeblad 8.2.11.

15 Aftenposten 3.10.12.

avtaler med arbeidsmiljø-Tillitsvalgte er spørsmål. Her sverv, hvor den

rt, men vi skal valgte stiller til og en forvent- valg vil lett vil seg imidlertid vet. De er ikke d mot å trekke verv. vedavtalen § 5-

tilskynde eller ning til å ned-

funksjon:

at tillitsvalgte lovlig konflikt

tisk slik at den i trekke seg. algte tillates å il på Gullfaks- : offentliggjort konflikter med neombudet og

seg som følge av g som følge av på- lse melde at lede- gforbundet.

hovedverneombudet trakk seg med umiddelbar virkning ved Lillehammer museum på grunn av konflikt med ledelsen.¹⁶ I dom inntatt i LG-2016-58576 er nevnt et verneombud på en lufthavn, som trakk seg.

Når det gjelder krav om tilbakekall av tillitsvalgt fra medlemmene eller foreningens organer, reguleres dette i fagforeningens vedtekter. I f.eks. Fagforbundets vedtekter omtales ikke en rett til å trekke seg, men § 10 omtaler både eksklusjon og suspensjon av medlemmer som arbeider i strid med vedtektene eller vedtak, ikke retter seg etter pålegg fra forbundet eller arbeider til skade for forbundet. I så fall må de tre ut av sine verv. Adgangen til eksklusjon og suspensjon skiller ikke mellom tillitsvalgte og andre medlemmer, men gjelder alle. Andre foreninger har nokså tilsvarende bestemmelser.

Når det gjelder arbeidsgivers adgang til å kreve tilbakekall av tillitsvalgte, sier Hovedavtalen LO-NHO § 5-9 følgende:

«Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NHO overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.»

Verneombudet er ikke nevnt i denne bestemmelsen, og det kan stilles spørsmål om arbeidsgiver også kan kreve tilbakekall av verneombud som fagforeningen har utpekt, når vedkommende har grovt brutt sine plikter. Her må vises til at tillitsvalgt og verneombud har forskjellige roller, bygget på forskjellig rettsgrunnlag og at Hovedavtalen § 5-9 derfor neppe kan anvendes analogisk på verneombudet, uten at dette er positivt regulert.

Men dersom man står overfor et verneombud som grovt bryter sine plikter, antar vi at Arbeidstilsynet, med grunnlag i sin påleggskompetanse etter arbeidsmiljøloven § 18-6, vil kunne gi pålegg om nytt valg eller ny utpeking av verneombud.

Til oppsummering under dette punktet noterer vi at både ombud, ansattvalgte styrerepresentanter og tillitsvalgte kan trekke seg. Når det gjelder adgangen til å kalle tilbake er det ikke slik adgang ved ansattevalgte styremedlemmer, men at det foreligger en unntaksvis adgang for ombud og tillitsvalgte, om enn snever. Vi antar derfor at det ut fra analogier til ombud og tillitsvalgte også kan tas til orde for både en viss adgang til å trekke seg som verneombud, og en snever adgang til å kalle verneombudet tilbake, men da først og fremst ved Arbeidstilsynets inntreden. For de fagforeningsutpekte verneombud, må fagforeningene likevel antas å ha en viss selvstendig tilbakekallelsesadgang ved tillitsbrudd.

7 Oppsummering

Verneombudet er ment å sitte i en periode på to år og det skal derfor noe til før vedkommende kan trekke seg eller kreves kalt tilbake. Imidlertid forbyr verken lov eller

16 Gudbrandsdølen Dagingen 3.5.13.

forskrift at verneombudet trekker seg, og verneombudet må derfor etter vår oppfatning kunne trekke seg ved særlige grunner, tilsvarende som for de ansattvalgte styrerepresentantene og tillitsvalgte. Det kan likevel tenkes at arbeidsgiver i særlige tilfeller vil kunne pålegge vedkommende å bli stående i vervet, med grunnlag i arbeidsgivers styringsrett og øverste ansvar for arbeidsmiljøet etter arbeidsmiljøloven. Tilsvarende kan Arbeidstilsynet gi pålegg om at bedriften skal ha verneombud, og arbeidsgiver må da kunne bruke styringsretten for å imøtekomme dette.

Når det gjelder krav om tilbakekall av verneombudet, kan vi ikke se at lov eller forskrift oppstiller forbud mot et slikt tilbakekall. Formålsbetraktninger, at verneombudet skal kunne ta opp vanskelige spørsmål uten å være redd for å bli tatt av vervet, tilsier imidlertid at adgangen til tilbakekall må være snever. Spørsmålet er også hvem som har en slik adgang. Der verneombudet er valgt blant de ansatte, foreligger ikke noen hjemmel for nyvalg eller tilbakekall ved misnøye med verneombudet, og det er derfor vanskelig å se at de ansatte kan bytte verneombudet ut i funksjonstiden. Men der verneombudet grovt bryter sine plikter, må både arbeidsgiver, ansatte eller fagforeningene kunne henvende seg til Arbeidstilsynet med begjæring om bytte av verneombud. Vi antar at Arbeidstilsynet, med hjemmel i sin alminnelige påleggskompetanse, kan kreve at det velges eller pekes ut nytt verneombud. Dermed har man en sikkerhetsventil for de helt sjeldne tilfeller der verneombudet er blitt en belastning for arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, og ikke vil trekke seg.

Der fagforeningene har pekt ut verneombudet, er vi av den oppfatning at de kan kalle verneombudet tilbake ved tillitsbrudd, på grunnlag av sin utpekingskompetanse, i alle fall der det kan anføres grove brudd på verneombudets plikter.

Der verneombudet er utpekt av arbeidsgiver, vil de ansatte eller fagforeningene når som helst kunne bytte vedkommende ut ved valg eller utpeking etter forskriftens regler.

Arbeidsrett



[VOL XV | I | 2018]

Innhold

Marianne Jenum Hotvedt
Prøvesesrett på prøve. Kan domstolen prøve rimelighet i saker om statsansattes stillingsvern? 1

Jan Fougner
Arbeidsgivers frie skjønn, arbeidsgivers styringsrett og domstolskontroll 37

Henning Jakhelln
Ulønnet velferdspermisjon 61

Åsmund Arup Seip
Bruk av tvungen lønnsnemnd i Norge 77

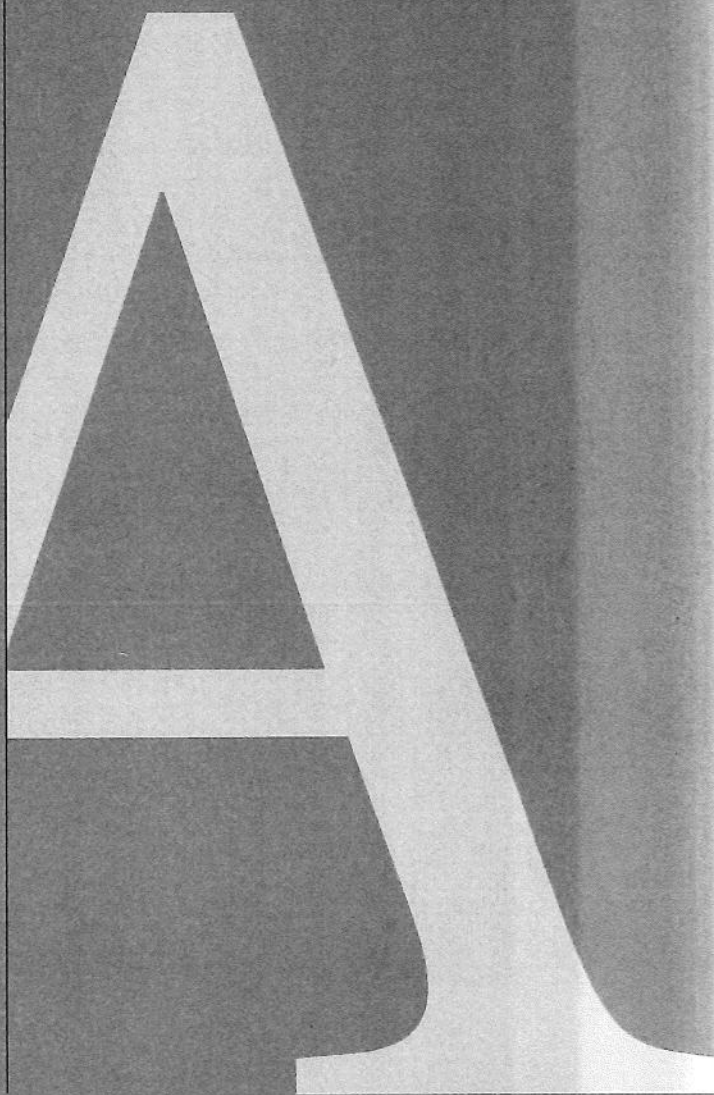
Vegard Veggeland
Forbudet mot endring i arbeidsvilkår etter arbeidstvistlovens § 8 tredje ledd – særlig om pensjon 85

Nicolay Skarning og Tonje Liavaag
Kan verneombudet trekke seg eller kalles tilbake? 97

Kurt Weltzien
«Akademiker-dommere» til Arbeidsretten? 107

Ove A. Vanebo og Marco Lilli
Begrepet «arbeidsvederlag» i ferieloven § 10 (1) 109

Bokanmeldelse 131



UNIVERSITETSFORLAGET