

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Vår ref.: RPU
Vår dato: 09.06.16
Deres dato: 01.07.16

Høringsuttalelse – NOU 2016: 1 Arbeidsutvalget. Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet

Vi viser til høringsbrev av 01.07.16, hvor det bes om høringsinstansenes syn på NOU 2016: 1 Arbeidsutvalget. Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet.

Hovedlinjene i innstillingen viser at dagens arbeidstidsregulering fungerer bra. Utvalget foreslår enkelte endringer. Vi vil i det følgende knytte noen bemerkninger til enkelte av de foreslåtte endringene.

1. Unntak i arbeidstidsbestemmelsene for ledende og særlig uavhengige stillinger

Utvalget foreslår at arbeidstakere med ledende og særlig uavhengige stillinger fortsatt skal være unntatt fra de fleste av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, slik det i dag er adgang til etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 10-12 første ledd. Arbeidsforskningsinstituttet gjorde en undersøkelse i 2014 som viste at omtrent 14 % av arbeidstakere i norsk arbeidsliv var omfattet av unntaksbestemmelsene. Utvalget legger til grunn at tallet i dag ligger rundt 10 %.

Jussformidlingen er enig i at arbeidstakere i ledende stillinger ikke lett kan la sin arbeidstid reguleres av aml. §§ 10-3 til 10-11, og er enig i at unntaksbestemmelsen bør videreføres. Denne typen arbeid krever fleksibilitet, og det vil jevnlig være behov for å arbeide ut over alminnelig arbeidstid. Like viktig er etter vårt syn at arbeidstakere i ledende stillinger ikke står i et like ubalansert forhold til arbeidsgiver som en alminnelig arbeidstaker. Arbeidstakere i ledende stillinger har beslutnings- og budsjettmyndighet og ledelses- og resultatansvar og vil derfor ha mye større makt enn alminnelige arbeidstakere. Faren for rovdrift av slike arbeidstakere er liten, selv om de unntas fra enkelte arbeidstidsbestemmelser i aml. kapittel 10.

Utvalget foreslår at arbeidstakere med «særlig uavhengige stillinger» skal kunne unntas fra arbeidstidsbestemmelsene. Det er også foreslått at noe flere arbeidstakere enn i dag skal kunne unntas fra de fleste arbeidstidsbestemmelsene, gjennom å tillate at arbeidsgiver og arbeidstaker skal kunne avtale at arbeidstaker har en såkalt delvis uavhengig stilling.

En første utfordring med slike «særlig uavhengige stillinger» er at de ikke er enkle å definere. Etter sin ordlyd må «særlig uavhengig stilling» forstås som at arbeidstakeren har et vesentlig mindre avhengighetsforhold til arbeidstiden og arbeidsplassen enn andre ansatte. En slik tolkning er imidlertid ikke særlig veiledende. Jussformidlingen har også erfart at enkelte

arbeidsgivere karakteriserer arbeidstakers stilling som «særlig uavhengig» uten at det faktisk har vært tilfelle. Behovet for en klargjøring av hva som ligger i «særlig uavhengig stilling» er slik vi ser det svært viktig. Vi mener dermed at det er positivt at utvalget ønsker å presisere kriteriene som må være oppfylt for at unntaket skal kunne benyttes¹.

Utvalget har lagt vekt på at «særlig uavhengige stillinger kjennetegnes av en begrenset plikt til å følge instruksjoner om eget arbeid og å rapportere til overordnet, mulighet til å påvirke frister og andre forutsetninger for arbeidet, en ikke ubetydelig selvstendig beslutningsmyndighet, begrenset innslag av underordnet arbeid, og at stillingen ikke er underlagt kontroll med arbeidstiden².

Jussformidlingen er enig i at disse momentene er av stor vekt i vurderingen av om det foreligger en så særlig uavhengig stilling at det kan begrunne unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Jussformidlingen er også enig med utvalgets flertall³ i at man med utgangspunkt i disse kriteriene bør fastsette klare vilkår i en fremtidig lovtekst. Dette er viktig for å sikre at unntaksregelen blir brukt som et unntak. Hvis en også lovfester disse kriteriene vil det helt klart bli lettere for den enkelte arbeidstaker selv å danne seg et inntrykk av om han eller hennes stilling faller inn under det som kan anses som en «særlig uavhengig» stilling.

Det vil slik vi ser det også være med på å styrke rettsikkerheten til den enkelte arbeidstaker, da en i dag i stor grad må orientere seg i både forarbeider og rettspraksis for å få klarlagt hva som ligger i vilkåret «særlig uavhengig». Jussformidlingen mener også at det er svært problematisk om man grunnet tolkningstvil ser en utvikling i retning av at stadig flere gjør bruk av unntaksbestemmelsen. Arbeidsmiljøloven er en vernelov gitt av hensyn til arbeidstaker, og det skal ikke være kulant å gjøre unntak fra loven.

Vi er også svært positive til utvalgets forslag om å stille som et krav at det skal fremgå av arbeidsavtalen dersom arbeidstakeren er unntatt fra arbeidstidsreglene etter § 10-12 andre ledd.

2. Innføring av et nytt unntak for delvis uavhengige stillinger

De to nevnte unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene for ledende og særlig uavhengige stillinger, finnes allerede i aml. § 10-12 første og annet ledd. I tillegg til disse fremmer utvalget forslag om at flere enn de to nevnte stillingstypene skal kunne unntas fra arbeidstidsbestemmelsene.

Utvalget har basert forslaget om å innføre en ny gruppe som skal kunne unntas fra arbeidstidsbestemmelsene på at arbeidslivet er under utvikling, bl.a. gjennom at nye yrkesgrupper og arbeidsoppgaver vokser fram. Dette medfører etter utvalgets syn et større behov for fleksibilitet. Fleksibiliteten innføres hovedsakelig gjennom unntaksbestemmelser fra arbeidsmiljøloven.

Jussformidlingen etterspør i den sammenheng en grundigere vurdering av om denne antakelsen er korrekt. Formålet bak unntaksreglene, at arbeidstidsreglene ikke nødvendigvis gir fleksibilitet, er det i liten grad vist til i domstolenes eller Arbeidstilsynets praksis. Siden et påstått stadig større ønske om fleksibilitet i arbeidslivet står som en sentral forutsetning for

¹ NOU 2016:1 s. 198

² NOU 2016:1 s. 199

³ NOU 2016:1 s. 199

utvalgets revisjon av arbeidstidsreglene og unntakene fra dem, bør det komme enda klarere frem i hvor stor grad det faktisk finnes et slikt ønske. Jussformidlingen peker i denne sammenheng på flertallets uttalelse om at "[s]vak forhandlingsmakt hos arbeidstakerne kan gjøre det vanskelig å avvise arbeidsgivers ønsker om omfattende unntak»⁴. Behovet for en utvidet adgang til unntak bør derfor komme som svar på et reelt og uttalt behov.

Den nye ordningen skal, slik flertallet ser det, praktiseres slik at det gjøres en gjennomsnittsberegning over arbeidstiden, der arbeidstakere som faller inn under det nye unntaket uansett ikke kan arbeide mer enn 48 timer i uken i gjennomsnitt over 16 uker, og alltid skal ha minst 8 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer⁵.

Jussformidlingen er på dette punkt enig med utvalgets mindretall. En innføring av en ny gruppe som skal unntas arbeidstidsbestemmelsene på grunn av sine «delvis uavhengige stillinger» vil etter Jussformidlingens syn innebære at færre arbeidstakere enn i dag vil nyte godt av de vernereglene arbeidsmiljøloven fastsetter. Ordningen med to grupper uavhengige stillinger som begge kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene vil med stor sannsynlighet medføre at flere arbeidstakere kommer til å arbeide lange arbeidsdager, mer overtid og med kortere arbeidsfrie perioder enn lovens hovedregel.

Ved å åpne for et unntak med «delvis uavhengige stillinger» vil man også fort risikere å havne i den samme problemstillingen utvalget har ønsket å eliminere ved «særlig uavhengige stillinger», nemlig at ordlyden tilbyr begrenset veiledning ved vurderingen av om man står overfor en stilling som kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene eller ikke. En slik uklarhet er uheldig.

I alle tilfeller er Jussformidlingen enig med flertallet i at en eventuell innføring av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene ikke bør være like vidtrekkende som for «særlig uavhengige stillinger». Vi er enig med utvalgets flertall i at det bør være en øvre grense for gjennomsnittlig arbeidstid. Hvis en ikke velger å differensiere mellom «delvis uavhengig» og «særlig uavhengig» på dette punkt, vil det slik vi ser det ikke være noe behov for å operere med to selvstendige alternativer.

I tillegg til dette gjør det seg i særlig stor grad gjeldende de betraktninger som flertallet gjør seg rundt arbeidstakers reelle mulighet til å avvise arbeidsgivers ønske om omfattende unntak. Forskjellen mellom «særlig uavhengige stillinger» og «delvis uavhengige stillinger» skal etter gjeldende rett og utvalgets utredning blant annet trekkes på bakgrunn av den enkelte stillings selvstendige beslutningsmyndighet og fravær fra rapporteringsplikt. En stilling uten noen vesentlig selvstendig beslutningsmyndighet og med alminnelig rapporteringsplikt vil i større grad være underlagt arbeidsgivers styringsrett. Ansatte i slike stillinger vil ikke like enkelt kunne avvise arbeidsgivers ønsker om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Vi mener at dette må vurderes nøyer.

3. Kveldsarbeid

Jussformidlingen stiller seg negative til de foreslåtte endringene i reguleringen av kvelds- og nattarbeid foreslått i kapittel 17. Etter dagens regler vil arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 være nattarbeid. Utvalget har foreslått at deler av arbeidet kan legges til tidsrommet mellom kl.

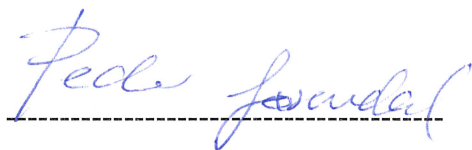
⁴ NOU 2016:1 s. 200

⁵ NOU 2016:1 s. 202

21.00 og 23.00 uten å regnes som nattarbeid dersom arbeidsgiver og arbeidstaker ønsker det, og arbeidstaker sier seg villig i hvert enkelt tilfelle. Etter vårt syn vil en slik endring kunne medføre at flere arbeidstakere kommer i den situasjonen at de ikke opplever å kunne si nei til en slik avtale. Den foreslåtte reguleringen vil derfor undergrave det vern en arbeidstaker har etter gjeldende rett, og ytterligere øke ubalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Vi kan heller ikke se begrunnelsen for hvorfor en arbeidstaker skal være villig til å avtale seg bort fra å anse tidsrommet mellom kl.21:00 og 23:00 som nattarbeid utover i de situasjoner hvor arbeidstakeren føler seg presset.

4. Oppsummert

I likhet med utvalget er Jussformidlingen av den oppfatning at det er ønskelig å gjøre arbeidsmiljølovens regler fleksible og tilpasningsdyktige til det endrede arbeidsmarkedet. Vi mener likevel at det ikke bør gå på bekostning av arbeidstakers vern. Det foreslåtte unntaket for «delvis uavhengig stilling» vil bidra til å svekke arbeidstakers vern i betydelig grad. Videre mener vi heller ikke at muligheten for å avtale at deler av arbeidet mellom kl. 21.00 og 23.00 ikke skal anses som nattarbeid verner arbeidstakeren. Å legge til rette for avtalefrihet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på slike punkt er svært problematisk, da det ytterst sjeldent vil være en reell avtalefrihet mellom disse partene.



Peder Jøsendal

Saksbehandler



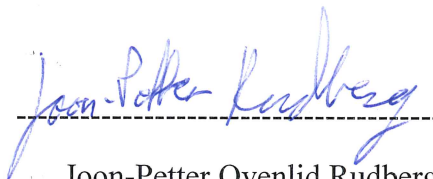
Emil August Fjellvang

Saksbehandler



Maria Kopsova

Leder for rettspolitisk utvalg



Joon-Petter Qvenlid Rudberg

Daglig leder