

**Høring om ny forskrift om arbeid i
arbeidsgivers hjem og hushold – med sikte på
eventuell ratifikasjon av ILO-konvensjon nr.
189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i
private hjem i norsk rett**

Arbeids- og sosialdepartementet
September 2019

Innhold

1	Innledning	5
1.1	Om høringen.....	5
1.2	Konvensjonen – bakgrunn og hovedinnhold.....	5
2	Artikkel 1 og 2 – Virkeområde	6
2.1	Generelt om konvensjonen.....	6
2.2	Norske forhold og norsk rett	7
2.3	Endring av virkeområdet for husarbeidsforskriften og forskriftshjemmelen i arbeidsmiljøloven.....	8
2.4	Au pairer.....	8
2.5	Muligheter for unntak fra konvensjonen for visse arbeidstakergrupper	10
3	Artikkel 3 – Grunnleggende menneskerettigheter og prinsipper i arbeidslivet ...	11
3.1	Generelt om konvensjonen.....	11
3.2	Organisasjons- og forhandlingsfrihet	11
3.3	Forbud mot tvangs- eller pliktarbeid.....	11
3.4	Forbud mot barnarbeid	12
3.5	Forbud mot diskriminering i arbeidslivet.....	12
4	Artikkel 4 – Vern av barn og unge og minstealder	13
4.1	Generelt om konvensjonen.....	13
4.2	Minstealder.....	13
4.3	Skolegang og videreutdanning	13
5	Artikkel 5 – Vern mot overgrep, trakassering og vold.....	15
5.1	Generelt om konvensjonen.....	15
5.2	Vern mot overgrep, trakassering og vold	16
6	Artikkel 6 – Ansettelsesvilkår og arbeids- og boforhold	16
6.1	Generelt om konvensjonen.....	16
6.2	Gjeldende rett	16
6.3	Ansettelsesvilkår - vurdering	17
6.4	Arbeids- og boforhold - vurdering	18
7	Artikkel 7 – Krav til informasjon om ansettelsesvilkår	19
7.1	Generelt om konvensjonen.....	19
7.2	Gjeldende rett	20
7.3	Hvordan informasjon gis mv. - vurdering	20
7.3.1	Opplysninger om daglig og ukentlig fritid - vurdering.....	20
8	Artikkel 8 – Krav til arbeidstilbud	21
8.1	Generelt om konvensjonen.....	21
8.2	Krav til skriftlig arbeidstilbud før grensepassering.....	21
8.3	Samarbeid med andre land	23
8.4	Vilkår for hjemreise.....	23
9	Artikkel 9 – Rett til å avtale bosted og å beholde egne identitetspapirer mv.....	24
9.1	Generelt om konvensjonen.....	24
9.2	Rett til å avtale bosted og beholde identitetspapirer	24
9.3	Rett til fritt å disponere egen fritid og ferie.....	24
10	Artikkel 10 – Arbeidstid	25
10.1	Konvensjonen	25
10.2	Gjeldende rett	25
10.3	Generelt - vurdering.....	26
10.4	Likebehandling mht. alminnelig arbeidstid, overtid, hvile og betalt ferie	26

10.4.1	Konvensjonen	26
10.4.2	Alminnelig arbeidstid.....	26
10.4.3	Overtid	28
10.4.4	Daglig og ukentlig hvile.....	32
10.4.5	Årlig betalt ferie	35
10.5	Passivt arbeid og beredskapsvakt	35
10.5.1	Konvensjonen	35
10.5.2	Gjeldende rett.....	35
10.5.3	Vurdering og forslag	36
10.6	Andre endringer	38
10.6.1	Oversikt over arbeidstiden	38
10.6.2	Pauser.....	39
10.6.3	Nattarbeid.....	40
10.6.4	Individuelt tilpassede arbeidstidsordninger	43
11	Artikkel 11 – Minstelønn mv.	44
11.1	Generelt om konvensjonen.....	44
11.2	Minstelønn og ikke-diskriminering - vurdering.....	44
12	Artikkel 12 – Utbetaling av lønn mv.....	45
12.1	Generelt om konvensjonen	45
12.2	Utbetalingsmåte og hyppighet	45
12.3	Betaling i naturalytelser	45
13	Artikkel 13 – Krav til arbeidsmiljøet	46
13.1	Generelt om konvensjonen	46
13.2	Krav til arbeidsmiljøet - vurdering	46
14	Artikkel 14 – Sosiale sikringsordninger	48
14.1	Generelt om konvensjonen	48
14.2	Sosiale sikringsordninger – vurdering	48
15	Artikkel 15 – Arbeidsformidling og utleie mv.....	49
15.1	Generelt om konvensjonen	49
15.2	Vilkår for å drive arbeidsformidling og arbeidsutleie	50
15.3	Oppfølging av klager og påstander om overgrep og ulovlig praksis.....	52
15.4	Vern mot ulovlig praksis, misbruk og overgrep.....	52
15.5	Vurdere mellomstatlige avtaler.....	53
15.6	Vern mot at avgifter trekkes fra lønn	54
15.7	Samråd med representative organisasjoner	54
16	Artikkel 16 – Tilgang til rettssystemet.....	54
16.1	Generelt om konvensjonen	54
16.2	Gjeldende rett	54
16.3	Tilgang til rettssystemet – vurdering	55
17	Artikkel 17 – Tilsyn, håndheving og straff	56
17.1	Generelt om konvensjonen	56
17.2	Tilsyn - vurdering	56
18	Økonomiske og administrative konsekvenser	58
19	Forslag til lovendring.....	59
20	Forslag til ny forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning (Forslag A) 59	
	Kapittel 1 – Innledende bestemmelser	60
	Kapittel 2 – Ansettelse og lønn mv.	60
	Kapittel 3 – Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter.....	61

	Kapittel 4 – Arbeidstid mv.	62
	Kapittel 5 - Arbeidstakere under 18 år	63
	Kapittel 6 – Oppsigelse og avskjed mv.	64
	Kapittel 7 – Tilsyn og tvisteløsning mv.	65
21	Forslag til ny forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning (Forslag	
B)	65	
	Kapittel 1 – Innledende bestemmelser	65
	Kapittel 2 – Ansettelse og lønn mv.	65
	Kapittel 3 – Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter	67
	Kapittel 4 – Arbeidstid mv.	68
	Kapittel 5 - Arbeidstakere under 18 år	70
	Kapittel 6 – Oppsigelse og avskjed mv.	70
	Kapittel 7 – Tilsyn og tvisteløsning mv.	71

1 Innledning

1.1 Om høringen

Arbeids- og sosialdepartementet sender med dette på høring forslag til endring i arbeidsmiljøloven § 1-5 andre ledd (forskriftshjemmelen) og ny forskrift om arbeid i privat arbeidsgivers hjem og husholdning. Forskriftsforslaget skal erstatte gjeldende forskrift av 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold (husarbeidsforskriften). Endringsforslagene er nødvendige for å kunne vurdere mulighetene for å ratifisere ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem.

Departementet har valgt å utarbeide to alternative forslag til regulering. For det første en "minimumsvariant" som tar høyde for konvensjonens krav og enkelte forpliktelser etter EU-direktiver (**forslag A**). For det andre en mer omfattende variant hvor formålet er større harmonisering med arbeidsmiljøloven (**forslag B**). Formålet er å imøtekomme konvensjonens intensjon om mest mulig lik regulering av denne arbeidstakergruppen med andre arbeidstakere, likevel sett hen til de særlige forhold som gjelder for disse arbeidstakerne.

Utgangspunktet for konvensjonen og forslaget til regulering er at disse arbeidstakerne kan være særlig sårbare for press og utnyttning. Samtidig må forskriften åpne for fleksible løsninger og ta hensyn til at arbeidsforholdet foregår i private hjem og at arbeidsgiver er en privatperson. Vi ber derfor særskilt om synspunkter på hvilket alternativ/bestemmelser som er mest hensiktsmessige.

Regjeringen vil foreta en endelig vurdering av alternativ og spørsmålet om ratifikasjon etter at høringen er gjennomført.

1.2 Konvensjonen – bakgrunn og hovedinnhold

Konvensjonen og en tilhørende rekommandasjon ble vedtatt av Den internasjonale arbeidslivsorganisasjonen (ILO) i juni 2011 og skal bedre arbeidsforholdene for arbeidstakere som utfører arbeid i private hjem.

ILO anslår at det er minst 67 millioner såkalte domestic workers på verdensbasis, 80 % av dem kvinner. ILO fremholder at arbeidstakere i private hjem utgjør en betydelig andel av den globale arbeidsstokken i uformell sektor og er blant de mest sårbare grupper av arbeidstakere. De jobber ofte uten klare ansettelsesvilkår og er ekskludert fra lovgivning som sikrer arbeidstakervern og sosial beskyttelse som gjelder ellers i arbeidslivet. Mange har svært lave lønninger og lang og uforutsigbar arbeidstid og er særlig utsatt for fysisk, psykisk og seksuelt misbruk samt restriksjoner i egen bevegelsesfrihet.

De siste årene har det vært en økende anerkjennelse internasjonalt av den økonomiske og samfunnsmessige verdien av dette arbeidet og behovet for å forbedre arbeidstakernes arbeidsforhold. En rekke land har fått på plass rettslige og politiske tiltak for å oppnå dette. En bred ratifikasjon av konvensjonen blant ILOs medlemsland vil kunne bidra til et regulert arbeidsliv med ordnede

arbeidsforhold for denne gruppen på verdensbasis, samt styrking av kvinners stilling i arbeidslivet og arbeidet mot menneskehandel og utnytting av barn. Hittil har 27 land ratifisert konvensjonen. I Europa gjelder dette Finland, Tyskland, Belgia, Sveits, Irland, Italia og Portugal. Sverige ratifiserte konvensjonen i april 2019.

Konvensjonen innebærer en bred regulering av forhold som angår arbeidstakere i private hjem, herunder blant annet arbeidskontrakter, arbeidsmiljø, vern av barn og unge, arbeidstid, lønnsutbetaling, virksomheten til private arbeidsformidlings- og vikarbyråer, tilgang til rettssystemet og sosiale sikringsordninger, samt håndheving/tilsyn. Konvensjonen inneholder også viktige bestemmelser om grunnleggende rettigheter som frihet til å organisere seg, forbud mot tvangsarbeid og barnearbeid. Rett til beskyttelse mot alle former for trakassering, rett til å beholde identitetspapirer og reisedokumenter og rett til informasjon om arbeidsvilkår før en arbeidsinnvandrer krysser nasjonale grenser, er andre viktige rettigheter. Mange av artiklene i konvensjonen henviser til at arbeidstakere i private hjem ikke skal ha dårligere rettigheter enn arbeidstakere generelt. Andre bestemmelser tar sikte på å regulere forhold som særlig angår denne gruppen arbeidstakere, for eksempel bruk av kost og losji mv. som lønn. Den tilhørende rekommandasjonen er ikke-bindende, men gir anbefalinger om ytterligere regulering og andre tiltak knyttet til konvensjonen.

2 Artikkel 1 og 2 – Virkeområde

2.1 Generelt om konvensjonen

Konvensjonen gjelder arbeidstakere i private hjem, dvs. arbeidstakere som utfører arbeid i eller for en eller flere private husholdninger, jf. artikkel 2 nr. 1 sammen med artikkel 1 bokstav a og b. Konvensjonen gjelder med andre ord kun arbeidstakere/arbeidsforhold, og selvstendige oppdragstakere antas å falle utenfor konvensjonens virkeområde.

Videre gjelder det en nedre grense for når konvensjonen kommer til anvendelse. En person som bare tilfeldig eller sporadisk utfører arbeid i private hjem og som ikke har dette som et yrke, er ikke å regne som arbeidstaker etter denne konvensjonen, jf. artikkel 1 bokstav c.

Departementet legger til grunn at konvensjonen kommer til anvendelse uavhengig av om det er en privatperson eller en virksomhet som er arbeidsgiver. Det innebærer at konvensjonen gjelder både der arbeidstakeren er ansatt direkte av en privatperson for å utføre arbeid i eller for hans/hennes private husholdning og når vedkommende er ansatt i en virksomhet for å utføre arbeid i eller for private husholdninger.

Konvensjonen setter heller ingen begrensninger mht. type arbeidsoppgaver som er omfattet såfremt arbeidet skjer i private hjem/husholdning. Det kan dermed omfatte en rekke oppgaver, bl.a. husarbeid, pass av barn, eldre eller personer med nedsatt funksjonsevne, vedlikehold av hage, vakt hold av bolig, sjåførarbeid mv.

Såkalte "hjemmearbeid", hvor arbeidstaker utfører arbeid i sitt eget hjem, anses ikke å være omfattet av denne konvensjonen. Det er ILO-konvensjon nr. 177 om hjemmearbeid som regulerer slikt arbeid.

2.2 Norske forhold og norsk rett

I Norge er det vanlig at arbeid som består i å ta vare på barn, eldre, syke eller personer med funksjonsnedsettelse og lignende omsorgsoppgaver, utføres *utenfor* private hjem eller husholdninger. Det gjelder for eksempel i barnehager og ulike typer pleie- og omsorgsinstitusjoner. Denne type arbeidsforhold er *ikke* omfattet av konvensjonen.

I tilfeller der arbeidstakeren faktisk utfører arbeid i private hjem, eksempelvis helsearbeidere, renholdsarbeidere eller håndverkere, vil det ofte ikke være en privatperson som er arbeidsgiver, men en offentlig eller privat virksomhet. Arbeidsmiljøloven gjelder for *virksomhet* som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven, jf. § 1-2 første ledd. Arbeidsforhold i virksomhet hvor arbeidet utføres i private hjem, er dermed omfattet av arbeidsmiljøloven. Etter departementets syn har disse arbeidstakerne et vern som er i samsvar med det vernet konvensjonen skal sikre, og de er ikke tema for denne høringen. Selvstendig næringsdrivende som arbeider i private hjem er ikke omfattet av konvensjonens virkeområde, og behandles heller ikke i dette høringsnotatet.

Spørsmålene her dreier seg om regulering av rettigheter og plikter for de som jobber for private arbeidsgivere når arbeidet foregår i hjemmet. En privat arbeidsgiver omfattes ikke av begrepet "virksomhet", og slike arbeidsforhold er derfor særskilt regulert i egen forskrift, jf. arbeidsmiljøloven § 1-5 andre ledd. Denne bestemmelsen gir departementet hjemmel til å gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem, samt fastsette særregler, jf. § 1-5 andre og tredje ledd. Slike regler er gitt i forskrift av 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold (husarbeidsforskriften). Forskriften gir med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens bestemmelser en tilpasset vernelovgivning for denne gruppen, men noe forenklet og med litt færre rettigheter. Det er også gitt enkelte særregler.

Husarbeidsforskriften antas å være mest aktuell for såkalte praktikanter som passer barn i andres hjem og som også kan ha husarbeid som en del av arbeidsplikten. Praktikantene antas i hovedsak å være innenlandsk arbeidskraft eller arbeidsinnvandrere fra EØS/EFTA-området og er i dag neppe en stor gruppe i Norge. Andre aktuelle grupper er renholdsarbeidere, ulike typer personlige assistenter, arbeidstakere som utfører oppgaver knyttet til bistand, trening eller omsorg for eldre, for barn med særskilte behov eller for syke, såfremt disse er ansatt direkte av privat arbeidsgiver. Antallet arbeidstakere som utfører arbeid i en privat husholdning med en privatperson som arbeidsgiver antas å være svært lavt, se nærmere om dette i kapittel 18.

Departementet mener det er grunn til å videreføre dagens system med at arbeid som utføres i eller for en privat arbeidsgivers husholdning reguleres i en egen

forskrift. Dette for å sikre brukervennlighet og å begrense omfanget av reguleringer som en ikke-profesjonell arbeidsgiver må forholde seg til.

2.3 Endring av virkeområdet for husarbeidsforskriften og forskriftshjemmelen i arbeidsmiljøloven

For å kunne oppfylle konvensjonen, må virkeområdet til husarbeidsforskriften og forskriftshjemmelen i arbeidsmiljøloven utvides til å omfatte alt arbeid, ikke bare husarbeid, tilsyn og pleie.

Videre gjelder husarbeidsforskriften ikke for arbeidsforhold med en varighet på mindre enn en måned eller arbeidsforhold der den ukentlige arbeidstiden er mindre enn 8 timer, jf. § 1 tredje ledd. Departementet anser forskriftens nedre grense å være noe høy sammenlignet med konvensjonens nedre grense: "tilfeldig eller sporadisk utfører arbeid i private hjem og som ikke har dette som et yrke", jf. artikkel 1 bokstav c. På denne bakgrunn foreslår departementet at dagens avgrensning i forskriftens virkeområde endres til "sporadisk arbeid". Med "sporadisk" menes arbeid som ikke utføres på jevnlig basis, men uregelmessig og mer uforutsigbart.

Forslag til endring i arbeidsmiljøloven § 1-5 andre ledd, **begge varianter (A og B)**:

Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører *arbeid* i arbeidsgivers hjem og *husholdning*.

Forslag til ny § i forskriften, **begge varianter (A og B)**:

Virkeområde

Denne forskriften gjelder arbeidsforhold hvor arbeidstaker utfører *arbeid* i arbeidsgivers hjem og *husholdning*.

Forskriften gjelder ikke sporadisk arbeid.

2.4 Au pairer

2.4.1 Konvensjonen

Et eget spørsmål er om au pairer er omfattet av konvensjonens virkeområde. Ifølge ordlyden i konvensjonen, er virkeområdet knyttet til at det må foreligge et arbeidsforhold mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver, jf. artikkel 1. Personer som bare tilfeldig og sporadisk utfører arbeid i private hjem og som ikke har det som sitt yrke, regnes ikke å være omfattet av konvensjonen, jf. artikkel 1.

Europarådets avtale av 24. november 1969 om ansettelse av au pair er en europeisk avtale som definerer og standardiserer vilkårene for au pair-opphold. Norge har sluttet seg til denne avtalen og den norske au pair-ordningen er utformet i overensstemmelse med avtalen. Europarådets avtale slår fast at en au pair verken tilhører kategorien

studenter eller arbeidstakere, men utgjør en spesiell kategori som har fellestrekk med begge disse kategoriene. Avtalens artikkel 2 definerer "au pair-ansettelser" som "midlertidig opphold i familier, mot visse tjenesteytelser, av unge utlendinger som kommer for å øke sine språkkunnskaper og eventuelt fagkunnskaper, og for gjennom bedre kjennskap til mottakerlandet å utvide sin allmennutdanning." Formålet med ordningen er kulturutveksling og au pair-oppholdet skal ikke primært omfatte arbeid, men ha et utdanningsmessig og kulturelt formål. Tjenesteytelsene au pairen bidrar med kan bestå av lettere husarbeid og barnepass i en begrenset utstrekning.

Med bakgrunn i kulturutvekslingsformålet regnes ikke au pairer som arbeidstakere iht. Europarådets avtale, selv om au pairer utfører noe arbeid og dermed har visse fellestrekk med arbeidstakere. Ettersom ILO-konvensjonen om arbeidstakere i private hjem retter seg mot arbeidstakere i et arbeidsforhold, og konvensjonens forhold til au pairer verken er omtalt i selve konvensjonen eller i den tilhørende, ikke-bindende rekommandasjonen, legger departementet til grunn at au pairer som sådan ikke er omfattet av konvensjonen. Kjernen i konvensjonen synes å være å gi arbeidstakere i reelle arbeidsforhold i private hjem arbeidstakerrettigheter. I tilfeller hvor et lands au pair-ordning er innrettet i tråd med prinsippene i Europarådets avtale og au pairene med bakgrunn i kulturutvekslingsformålet ikke anses som arbeidstakere i nasjonal rett, synes det vanskelig å innfortolke et krav om at au pairer er omfattet av ILO-konvensjonen.

Etter hva departementet har fått opplyst, samsvarer dette i hovedsak med hva andre europeiske land har lagt til grunn. Ved ratifisering av konvensjonen har Finland, Tyskland og Sveits lagt til grunn at au pairer ikke er omfattet av konvensjonens virkeområde. EU-kommisjonen har også uttalt tilsvarende ved spørsmål om dette i EU-parlamentet

(<http://www.europarl.europa.eu/sides/getAllAnswers.do?reference=E-2012-005337&language=EN>) Kommisjonen viser blant annet til at konvensjonen ikke særskilt adresserer situasjonen mht. au pairer og at konvensjonen unntar personer som bare tilfeldig og sporadisk utfører arbeid i private hjem og som ikke har det som sitt yrke. Sverige ratifiserte konvensjonen våren 2019. Au pairer synes der å anses omfattet av konvensjonen. Dette synes å ha sammenheng med at au pairer regnes som arbeidstakere etter svensk rett og er omfattet av bl.a. *Lagen om arbeidstid m.m. i husligt arbete*. Sverige har ikke ratifisert Europarådets avtale av 24. november 1969 om ansettelse av au pair.

Departementets syn er dermed at konvensjonen ikke oppstiller et krav om at au pairer er omfattet av konvensjonen. Departementet vil vurdere om det bør avgis en tolkningserklæring om dette i forbindelse med en eventuell ratifikasjon av konvensjonen.

2.4.2 Gjeldende rett - vurdering

Det er Justis- og beredskapsdepartementet som er ansvarlig for au pair-ordningen i Norge. Hjemmelsgrunnlaget for ordningen er utlendingsloven og utlendingsforskriften.

I tråd med Europarådets avtale regnes ikke et regulært au pair-forhold for å være et

arbeidsforhold i norsk rett. Husarbeidsforskriften kommer dermed ikke til anvendelse. Innvandringsregulerende hensyn gjør seg også gjeldende. Oppholdstillatelse for au pairer er en oppholdstillatelse for å fremme kulturelt samarbeid og ikke en oppholdstillatelse for å kunne arbeide. Opphold for au pairer hviler på en forutsetning om at au pairer ikke er å regne som arbeidstakere, da en au pair ikke vil oppfylle kravene til en oppholdstillatelse for å kunne arbeide. En oppholdstillatelse for å kunne arbeide for såkalt tredjelandsborgere (fra land utenfor EØS/EFTA) er underlagt strengere begrensninger. I utgangspunktet må slik arbeidskraft være faglært, få lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn gjeldende tariffavtale eller regulativ for bransjen, og omfattes av en kvote eller at stillingen ikke kan besettes av innenlandsk arbeidskraft eller annen EØS/EFTA-arbeidskraft.

Departementet kan ikke utelukke at husarbeidsforskriften i et konkret tilfelle kan komme til anvendelse dersom forholdet mellom au pairen og vertsfamilien bryter med forutsetningen for au pair-oppholdet og reelt sett må anses som et ordinært arbeidsforhold. Det nevnes til illustrasjon en tingrettsdom fra 2008, som gjaldt krav om erstatning for uberettiget avskjed eller oppsigelse i et au pair-forhold ((TOSLO-2007-130127). Retten antok at "forskriften ikke kommer til anvendelse på aupairforhold fordi en au pair ikke kan regnes som arbeidstaker og vertsfamilien ikke som arbeidsgiver etter aml. § 1-2 første ledd, jf. § 1-8". Retten så likevel ikke bort fra at arbeidsmiljøloven "kan anvendes der det reelle forholdet mellom partene er et ordinært arbeidsforhold og at hushjelpsforskriften kommer til anvendelse der det reelt foreligger et hushjelpsforhold". Retten kom til at dette ikke var tilfelle i den konkrete saken. I saken forelå det "ikke bare en formell au pair-kontrakt", men også "et reelt og normalt au pair-opphold".

Au pair-ordningen har vært gjenstand for debatt og medieoppslag de siste årene. En særlig utfordring med dagens au pair-ordning er å sikre at au parene ikke blir utnyttet som billig, ufaglært arbeidskraft. Justis- og beredskapsdepartementet innførte en rekke tiltak mot utnyttelse av au pairer i 2012/2013, bl.a. en karanteneordning for vertsfamilier som misbruker au pair-ordningen. I mai 2018 sendte Justis- og beredskapsdepartementet også på høring et forslag om å skjerpe karanteneordningen, slik at det ikke lenger bare kan ilegges midlertidig karantene, men også varig karantene, for vertsfamilier som utnytter au pairer.

2.5 Muligheter for unntak fra konvensjonen for visse arbeidstakergrupper

Medlemslandene kan etter artikkel 2 nr. 2 a helt eller delvis unnta fra konvensjonens virkeområde arbeidstakerkategorier som på annet vis er sikret minst tilsvarende beskyttelse. Medlemslandene kan også gjøre unntak for begrensede arbeidstakerkategorier når det for disse oppstår spesielle problemer av vesentlig art, jf. artikkel 2 nr. 2 b. Departementet kan ikke se at det er behov for å unnta noen kategorier av arbeidstakere fra konvensjonens anvendelsesområde.

3 Artikkel 3 – Grunnleggende menneskerettigheter og prinsipper i arbeidslivet

3.1 Generelt om konvensjonen

Konvensjonen stiller krav om at arbeidstakere i private hjem beskyttes av menneskerettighetene fastsatt i konvensjonen og visse grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Departementet legger til grunn at artikkel 3 nr. 2 angir hvilke grunnleggende prinsipper og rettigheter medlemslandene skal sikre, og at konvensjonens krav er oppfylt dersom man har regelverk som beskytter disse rettighetene.

3.2 Organisasjons- og forhandlingsfrihet

Norge har ratifisert ILOs kjernekonvensjoner om retten til organisasjonsfrihet og frie forhandlinger (ILO-konvensjon nr. 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten, ILO-konvensjon nr. 98 om retten til å organisere seg og til å føre kollektive forhandlinger og ILO-konvensjon nr. 154 om fremme av kollektive forhandlinger) samt flere andre folkerettslige instrumenter om dette (FNs Verdenserklæring om menneskerettighetene av 1948 art. 23 nr. 4 og Den europeiske menneskerettskonvensjon av 1950 (EMK) art. 11, Den reviderte europeiske sosialpakt (ESP) art. 5 og 6 om henholdsvis retten til organisering og retten til kollektive forhandlinger). Organisasjonsfriheten har vært nedfelt i Grunnloven § 101 første ledd siden grunnlovsreformen i 2014, og var før det et alminnelig ulovfestet norsk rettsprinsipp. Formell forhandlingsrett er uttrykkelig lovfestet i tjenestetvistloven og ikke i arbeidstvistloven. Arbeidstvistloven bygger likevel klart på at partene har forhandlingsfrihet, og at dette er en frivillig sak for den enkelte part.

Det legges dermed til grunn at norsk rett tilfredsstiller konvensjonens krav når det gjelder organisasjons- og forhandlingsfrihet for arbeidstakere i private hjem.

3.3 Forbud mot tvangs- eller pliktarbeid

Forbud mot tvangsarbeid er grunnlovsfestet i Grl. § 93 tredje ledd fra 2014, og følger av EMK artikkel 4, som er gjort til norsk lov gjennom lov av 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven). Ingen må ifølge bestemmelsen bli pålagt å utføre tvangsarbeid eller påtvunget arbeid. Norge har videre ratifisert ILO-konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid samt protokoll til denne og ILO-konvensjon nr. 105 om avskaffelse av tvangsarbeid. Disse innebærer forbud mot å ty til tvangs- eller pliktarbeid av noe slag. Konvensjonene er blant ILOs kjernekonvensjoner.

Det er ikke et uttrykkelig forbud mot tvangs- eller pliktarbeid i arbeidsmiljøloven eller i husarbeidsforskriften. Likevel bygger loven med forskrifter, samt norsk individuell arbeidsrett, på gjensidig frivillighet ved inngåelse av arbeidsforhold og at det blant annet skal betales lønn for arbeidet. Norsk rett tilfredsstiller konvensjons krav på dette punktet.

3.4 Forbud mot barnarbeid

Norge har ratifisert ILO-konvensjon nr. 138 om minstealder for adgang til sysselsetting. Konvensjonen forplikter partene til å avskaffe barnarbeid og til at minstealderen for adgang til sysselsetting ikke skal være lavere enn alderen da skoleplikten opphører, og normalt ikke lavere enn 15 år. Norge har videre ratifisert ILO-konvensjon nr. 182 om forbud mot og umiddelbare tiltak for avskaffelse av de verste former for barnarbeid. Norge har også ratifisert Den reviderte europeiske sosialpakt artikkel 7 om barn og ungdoms rett til vern, med unntak av artikkel 7 nr. 4 som gjelder visse begrensninger i arbeidstiden til ungdom under 18 år.

Det legges til grunn at husarbeidsforskriften tilfredsstiller konvensjonen, under forutsetning av at forskriftens virkeområde utvides i henhold til forslaget i punkt 2.3 om virkeområde. Det vises for øvrig til kapittel 4 om arbeid av barn og unge.

3.5 Forbud mot diskriminering i arbeidslivet

Ikke-diskrimineringsprinsippet er nedfelt i Grunnloven § 98 og følger også av EMK artikkel 14 og flere FN-konvensjoner. Norge har ratifisert ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi og ILO-konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke, som skal fremme like muligheter og behandling ved ansettelse og yrkesutøvelse. Norge har videre ratifisert Den reviderte europeiske sosialpakt art. 20 om rett til like muligheter og lik behandling i saker som har å gjøre med sysselsetting og yrke uten diskriminering på grunnlag av kjønn. I tillegg gjelder EØS-rettslige forpliktelser, herunder EØS-avtalens artikkel 69 om lik lønn for arbeid av lik verdi og artikkel 70 om prinsippet om lik behandling av kvinner og menn og en rekke EU-direktiver.

Diskriminering i arbeidslivet er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering og i lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder på alle samfunnsområder, og således også for arbeidstakere i private hjem. Arbeidsmiljøloven kapittel 13 er imidlertid ikke gjort gjeldende for arbeid som omfattes av husarbeidsforskriften.

Reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 13 gir diskrimineringsvern for politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder. Bestemmelsene gjelder tilsvarende for deltids- og midlertidig ansatte. Vernet gjelder alle sider av arbeidsforholdet, herunder ved ansettelse, opplæring, lønns- og arbeidsvilkår og opphør.

Det forhold at vern mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder ikke omfattes av husarbeidsforskriften, innebærer etter departementets syn at kravene i konvensjonens artikkel 3 nr. 2 bokstav d ikke tilfredsstilles. Dette har også vært påpekt i forbindelse med ILO-konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke. Departementet foreslår derfor at kapittel 13 i arbeidsmiljøloven skal gjelde tilsvarende for forskriften.

Forslag til ny § i forskriften, **begge varianter (A og B)**:

Vern mot diskriminering

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering gjelder.

4 Artikkel 4 – Vern av barn og unge og minstealder

4.1 Generelt om konvensjonen

Artikkel 4 nr. 1 krever at medlemsstatene skal fastsette en minstealder for arbeidstakere i private hjem som er i samsvar med ILO-konvensjon nr. 138 om minstealder for adgang til sysselsetting (minstealderkonvensjonen) og ILO-konvensjon nr. 182 om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnearbeid. Minstealderen som settes skal ikke være lavere enn minstealderen for arbeidstakere ellers etter nasjonal rett.

Ifølge artikkel 4 nr. 2 skal medlemsstatene treffe tiltak for å sikre at arbeid som utføres i private hjem av arbeidstakere under 18 år, men over minstealderen, ikke går utover deres obligatoriske skolegang eller deres mulighet til å delta i videreutdanning eller yrkesopplæring.

4.2 Minstealder

Norge har ratifisert minstealderkonvensjonen og konvensjonen om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnearbeid, jf. punkt 3.4. Arbeidsmiljøloven § 11-1 fastsetter hovedregelen om minstealder. Utgangspunktet er at barn under 15 år (eller som er skolepliktige) ikke skal utføre arbeid, men det åpnes unntaksvis for at barn under 15 år kan utføre følgende arbeid:

- kulturelt eller lignende arbeid
- lett arbeid og barnet har fylt 13 år
- arbeid som ledd i barnets skolegang eller i praktisk yrkesorientering som er godkjent av skolemyndighetene og barnet har fylt 14 år.

Nærmere regler om hva slags arbeid som er tillatt er fastsatt i forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12 om arbeid av barn og ungdom.

Av husarbeidsforskriften § 1 andre ledd fremgår det at barn under 15 år eller som er skolepliktige omfattes av arbeidsmiljøloven kapittel 11 og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12. Bestemmelsene om minstealder anses å være i samsvar med de nevnte ILO-konvensjoner, og er ikke lavere enn for arbeidstakere ellers. Husarbeidsforskriften tilfredsstiller dermed konvensjonens krav til minstealder.

4.3 Skolegang og videreutdanning

Av husarbeidsforskriften § 1 andre ledd følger det som nevnt at for *personer under 15 år eller som er skolepliktige*, gjelder arbeidsmiljøloven kapittel 11 om arbeid av barn og ungdom og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12.

Arbeidsmiljøloven fastslår at personer under 18 år ikke må utføre arbeid til skade for deres sikkerhet, helse, utvikling eller skolegang, samt at arbeidstiden skal legges slik at den ikke hindrer skolegang eller hindrer dem i å dra nytte av undervisningen, se henholdsvis § 11-1 tredje ledd og § 11-2 første ledd. Arbeidsmiljøloven setter også særskilte krav til arbeidstidens lengde, nattarbeid, helsekontroll, pauser og fritid for denne gruppen. I forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12, er det gitt ytterligere regler som utfyller arbeidsmiljølovens bestemmelser, i hovedsak om forbud og unntak for spesielle typer arbeid, om opplæring og informasjon samt særskilte krav til risikovurdering. Departementet legger til grunn at forskriften tilfredsstiller konvensjonens krav til å sikre at arbeid i private hjem ikke går utover den obligatoriske skolegangen til arbeidstakere som er under 15 år eller skolepliktige.

For personer mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige, er det ingen tilsvarende henvisning i husarbeidsforskriften til arbeidsmiljøloven kapittel 11. Det er gitt egne regler i forskriften om arbeidstid for denne gruppen. De fleste av arbeidstidsreglene i husarbeidsforskriften er i hovedsak like arbeidsmiljølovens regler for denne aldersgruppen, men forskriften er likevel på noen punkter mindre omfattende enn lovens regler, se nærmere om forskjellene nedenfor. Departementet legger vekt på at forskriftens regler samlet sett sikrer et tilstrekkelig vern i henhold til konvensjonen. Det må også antas at det kan gjelde noe mindre omfattende regler for denne aldersgruppen enn for personer som er under 15 år eller skolepliktige. Etter departementets syn oppfylder dermed forskriften også konvensjonens krav overfor personer mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige. Det foreslås dermed ingen endringer i husarbeidsforskriften med hensyn til barn og unge i **forslag A**.

Med tanke på eventuelle endringer utover konvensjonens krav, kan det argumenteres for at reglene i husarbeidsforskriften bør være likere arbeidsmiljøloven på dette området. På noen punkter er reglene i arbeidsmiljøloven og husarbeidsforskriften ulike for denne gruppen:

- Av arbeidsmiljøloven § 11-2 fjerde ledd følger det at ved ansettelse hos flere arbeidsgivere, skal arbeidstiden beregnes samlet. Tilsvarende regel finnes ikke i husarbeidsforskriften.
- Husarbeidsforskriften inneholder i dag i § 6 femte ledd et forbud mot nattarbeid for denne gruppen. Nattarbeid er i forskriften definert som arbeid i perioden mellom klokken 23.00 og 06.00 eller mellom klokken 24.00 og 07.00. Arbeidsmiljøloven viser til at ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige skal ha en arbeidsfri periode på minst åtte timer som omfatter tiden mellom klokken 23.00 og 06.00. Etter loven er arbeid mellom klokken 21.00 og klokken 23.00 nattarbeid og ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særskilt og tidsavgrenset behov for nattarbeid jf. arbeidsmiljøloven § 11-3 andre ledd.
- Både i loven og forskriften gjelder et krav om minst 48 timer ukentlig hvile for arbeidstakere mellom 15 og 18 år, jf. arbeidsmiljøloven § 11-5 tredje ledd og forskriften § 7 tredje ledd. Etter forskriften kan imidlertid denne hvilen forkortes når det foreligger særlige grunner. Tilsvarende mulighet til forkorting av hvilen finnes ikke i arbeidsmiljøloven kapittel 11.

Disse arbeidstakerne har dermed svakere vern enn sine jevnaldrende som omfattes av

arbeidsmiljøloven. En endring der kapittel 11 i arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende vil innebære at arbeidstakere mellom 15 og 18 som arbeider i privat arbeidsgivers hjem og har flere arbeidsgivere, vil få et sterkere vern mot for stor samlet arbeidsbelastning. En endring vil videre innebære noe strengere regler om arbeid etter klokken 21.00 for denne arbeidstakergruppen. En endring vil også innebære et sterkere vern mot forkorting av den ukentlige daglige hvilen for denne gruppen enn det forskriften gir i dag. Det styrkede vernet for arbeidstaker må på den annen side antas å gi tilsvarende mindre mulighet for fleksibilitet for arbeidsgiver.

Forslag B vil også innebære at forskrift av 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12, vil gjelde for arbeidsforhold etter forskriften der arbeidstaker er mellom 15 og 18 år. Som nevnt innledningsvis gir forskriften utfyllende regler om forbud og unntak for spesielle typer arbeid, om opplæring og informasjon samt særskilte krav til risikovurdering.

Dersom arbeidsmiljølovens kapittel 11 gjøres gjeldende også for arbeidstakere mellom 15 og 18 år som omfattes av husarbeidsforskriften, vil arbeidsgiver få noen flere plikter enn hva som følger av forskriften i dag. Det vil også innebære enkelte endringer i reglene om arbeidstid for denne gruppen.

På denne bakgrunn foreligger det således to alternativer. **Forslag A** oppfyller konvensjonens krav og det foreslås ingen materielle endringer i forskriften. I **forslag B** foreslås det at arbeidsmiljøloven kapittel 11, og dermed også forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12, skal gjelde for alle arbeidstakere under 18 år.

Uansett variant foreslås det at endringene tas inn i en egen bestemmelse om arbeid av barn og unge i forskriften. De øvrige reglene om arbeidstid vil utfylle særreglene om arbeid av barn og unge, for eksempel definisjonen av arbeidstid, regler om søndagsarbeid og krav om at det skal foreligge en oversikt over arbeidstiden. For departementets vurderinger knyttet til de generelle arbeidstidsreglene, se kapittel 10.

Forslag til ny § i forskriften, **forslag B**:

Særlige regler for arbeidstakere under 18 år

For arbeidstakere som er under 18 år gjelder arbeidsmiljøloven kapittel 11 og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12.

5 Artikkel 5 – Vern mot overgrep, trakassering og vold

5.1 Generelt om konvensjonen

Konvensjonen krever at medlemslandene skal treffe tiltak for å sikre at arbeidstakere i private hjem nyter godt av et effektivt vern mot alle former for overgrep, trakassering og vold. Det er ikke stilt krav om bestemte tiltak. Det er derfor opp til det enkelte medlemsland å bestemme hvordan dette gjøres.

5.2 Vern mot overgrep, trakassering og vold

Etter husarbeidsforskriften har arbeidsgiver en generell plikt til å sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige, jf. forskriften § 4. For å sikre dette, skal arbeidsgiver blant annet sørge for at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at hans eller hennes verdighet ikke krenkes. Bestemmelsen sikrer arbeidstakerne et effektivt vern mot trakassering, men ordlyden kan imidlertid ikke sies å gi arbeidstakere i private hjem et tilstrekkelig vern mot *overgrep og vold* som konvensjonens artikkel 5 også krever. For å sikre konvensjonens krav foreslår departementet at det tas inn en særskilt bestemmelse under arbeidsgivers plikter som sikrer arbeidstakerne et vern mot vold og trusler.

Forslag til ny § i forskriften, **begge varianter (A og B):**

Arbeidsgivers plikter

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for:

(...)

f) at arbeidstaker, så langt det er mulig, skal beskyttes mot vold og trusler,

6 Artikkel 6 – Ansettelsesvilkår og arbeids- og boforhold

6.1 Generelt om konvensjonen

Artikkel 6 i konvensjonen krever at medlemslandene treffer tiltak for å sikre at arbeidstakere i private hjem, i likhet med andre arbeidstakere, nyter godt av rimelige ansettelsesvilkår og anstendige arbeidsforhold. Dersom arbeidstakerne bor hos sin arbeidsgiver, skal de sikres anstendige boforhold der deres privatliv blir respektert.

Departementet legger til grunn at det ved vurderingen av om arbeidstakere i private hjem har rimelige ansettelsesvilkår og anstendige arbeids- og boforhold må ses hen til hva som gjelder for arbeidstakere i sin alminnelighet, men slik at vilkårene kan være rettferdige og anstendige selv om de ikke nødvendigvis er de samme som for andre arbeidstakere.

6.2 Gjeldende rett

Husarbeidsforskriften har i likhet med arbeidsmiljøloven regler om ansettelsesvilkår og krav til arbeids- og boforhold. Reglene er til dels sammenfallende, men en del av forskriftens regler er noe enklere utformet med bakgrunn i det særskilte ved arbeidsforhold i privat arbeidsgivers hjem. I forskriften er det gitt bestemmelser som skal sikre rettferdige ansettelsesvilkår, herunder blant annet regler om arbeidsavtale, arbeidstid, stillingsvern osv. Forskriften har imidlertid ikke regler om midlertidig ansettelse, og det må legges til grunn at forskriften dermed ikke begrenser adgangen til slik ansettelse.

Når det gjelder arbeidsforhold krever forskriften § 4 at arbeidsgiver sørger for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette, skal arbeidsgiver særlig sørge for at arbeidsstedet, arbeidsutstyr og innemiljø ikke medfører uheldige fysiske belastninger. Videre at arbeidet søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon, blir organisert og tilrettelagt under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger, og at arbeidstaker gis nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon. Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at hans eller hennes verdighet ikke krenkes. Det foreslås i punkt 5.2 for både variant **A og B** at arbeidstaker skal sikres et vern mot vold og trusler.

Med hensyn til boforhold stiller husarbeidsforskriften § 4 første ledd krav om at innkvartering som stilles til arbeidstakers disposisjon skal være forsvarlig utstyrt, innredet og vedlikeholdt. I tillegg reguleres retten til privatliv av Grunnloven § 102 og EMK artikkel 8 hvor det slås fast at enhver har rett til respekt for sitt privatliv, familieliv og sitt hjem.

6.3 Ansettelsesvilkår - vurdering

Departementet mener at reglene i forskriften i utgangspunktet tilfredsstiller konvensjonens krav til sikring av rettferdige ansettelsesvilkår. Det vises også til at regler om ansettelsesvilkår, særlig krav til arbeidsavtale og arbeidstid, vurderes i tilknytning til konvensjonens mer konkrete krav, jf. henholdsvis kapittel 7 og 10.

Husarbeidsforskriften regulerer ikke adgangen til midlertidig ansettelse. Departementets oppfatning er at konvensjonen ikke direkte krever at dette må reguleres. Det vises imidlertid til at det gjelder et EU-direktiv om midlertidig ansettelse (Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP) som fastsetter en forpliktelse til å hindre misbruk av adgangen til midlertidig ansettelse gjennom inngåelse av gjentatte, midlertidige kontrakter, jf. rammeavtalen til direktivet klausul 5. Arbeid i private hjem er ikke unntatt fra direktivets virkeområde. Som følge av at direktivet om midlertidig ansettelse kommer til anvendelse, mener departementet at det er nødvendig å foreslå visse begrensninger i husarbeidsforskriften når det gjelder adgangen til midlertidig ansettelse.

På denne bakgrunn foreslås det, både i **forslag A og i forslag B**, å regulere prinsippet om at hovedregelen er fast ansettelse og at midlertidig ansettelse kan avtales i visse tilfeller, etter mønster av arbeidsmiljøloven § 14-9 første og andre ledd. Det foreslås i denne forbindelse å innta definisjonen av fast ansettelse som kom inn i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2019, og å åpne for midlertidig ansettelse i følgende tilfeller; når arbeidet er av midlertidig karakter (jf. aml. § 14-9 andre ledd bokstav a), ved vikariat (jf. bokstav b) og for praksisarbeid (jf. bokstav c). Det antas at de nevnte grunnlagene dekker behovet for midlertidig ansettelse ved arbeid som omfattes av forskriften. Det foreslås videre at arbeidsmiljøloven § 14-11 om virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse får anvendelse. Etter departementets syn vil dette være tilstrekkelig for å oppfylle direktivets forpliktelser om å hindre misbruk som følge av gjentatte, midlertidige ansettelser.

I en variant med flere endringer (**forslag B**) kan også arbeidsmiljølovens regler om krav på fast ansettelse etter mer enn tre eller fire års sammenhengende ansettelse innføres. Regelen gjelder ved midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a (fire år) og b (tre år). Av hensyn til enkle regler i forskriften bør det vurderes å ikke ha en tilsvarende differensiert regel hvor fast ansettelse varierer mellom tre og fire år avhengig av grunnlag. I **forslag B** foreslås det at arbeidstaker har krav på fast ansettelse etter mer enn tre års sammenhengende ansettelse.

Forslag til ny § i forskriften:

Forslag A	Forslag B (forskjell fra A understreket)
<i>Fast og midlertidig ansettelse</i> Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at reglene om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås: a) når arbeidet er av midlertidig karakter, b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat) eller c) for praksisarbeid. Arbeidsmiljøloven 14-11 gjelder så langt den passer.	<i>Fast og midlertidig ansettelse</i> Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at reglene om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås: a) når arbeidet er av midlertidig karakter, b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat) eller c) for praksisarbeid. <u>Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a og b skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.</u> Arbeidsmiljøloven 14-11 gjelder så langt den passer.

6.4 Arbeids- og boforhold - vurdering

Departementets oppfatning er at husarbeidsforskriften sikrer tilstrekkelig konvensjonens krav til anstendige arbeidsforhold, jf. bestemmelsen i § 4 hvor

arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige og pålegges en rekke plikter.

Når det gjelder konvensjonens krav til anstendige boforhold, har forskriften i ovennevnte bestemmelse en regel om at arbeidsgiver skal sørge for at innkvartering som stilles til arbeidstakers disposisjon skal være forsvarlig utstyrt, innredet og vedlikeholdt. Forskriften regulerer ikke direkte respekten for arbeidstakers privatliv dersom vedkommende bor i arbeidsgivers hjem. Retten til privatliv følger imidlertid av Grunnloven § 102 hvor det slås fast at enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin kommunikasjon. EMK artikkel 8 oppstiller et tilsvarende generelt vern om privat- og familieliv, hjem og korrespondanse, som er gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven. Selv om Grunnloven og EMK gir et sterkt vern om den enkeltes privatliv, mener departementet at det likevel er nødvendig med noen presiseringer i forskriften for å gi retten til privatliv en praktisk realitet. Med bakgrunn i konvensjonen, foreslår departementet at retten til privatliv bør fremgå direkte av begge forskriftsvarianter. Videre at det bør stilles konkret krav til separat rom for arbeidstaker når vedkommende bor i arbeidsgivers hjem da dette anses som helt grunnleggende for at arbeidstakers privatliv skal kunne respekteres. Departementet foreslår at det tas inn i forskriftens bestemmelse som regulerer arbeidsgivers plikter.

Forslag til ny § i forskriften, **begge varianter (A og B)**:

Arbeidsgivers plikter

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for:

(...)

- i) at arbeidstakers rett til privatliv respekteres. Arbeidstaker som bor i arbeidsgivers hjem skal ha eget separat rom.

7 Artikkel 7 – Krav til informasjon om ansettelsesvilkår

7.1 Generelt om konvensjonen

Konvensjonens artikkel 7 stiller krav om at medlemslandene sikrer at arbeidstakere i private hjem blir informert om sine ansettelsesvilkår på en hensiktsmessig, kontrollerbar og lett forståelig måte, og om mulig fortrinnsvis gjennom skriftlige kontrakter.

Arbeidstakerne skal særlig sikres informasjon om:

- a) arbeidsgivers og arbeidstakers navn og adresse,
- b) adressen til det ordinære arbeidsstedet eller de ordinære arbeidsstedene,
- c) oppstartsdato og varighet, dersom kontrakten gjelder for en bestemt periode,
- d) hva slags arbeid som skal utføres,

- e) avlønning, beregningsmåte og hvor ofte lønnen skal utbetales,
- f) ordinær arbeidstid,
- g) betalt årlig ferie og daglig og ukentlig fritid,
- h) kost og losji, dersom dette er aktuelt,
- i) prøvetid, dersom dette er aktuelt,
- j) vilkår for hjemreise, dersom dette er aktuelt,
- k) vilkår med tanke på avslutning av arbeidsforholdet, herunder eventuell oppsigelsestid for både arbeidstaker og

Departementet forstår artikkelen slik at arbeidstaker skal informeres om de punktene som er listet opp i artikkelens bokstav a-g, samt bokstav k. Det skal gis informasjon om punktene som er listet opp i bokstav h, i og j, dersom det er gjort avtale om slike forhold.

7.2 Gjeldende rett

Husarbeidsforskriften § 2 stiller krav om skriftlig arbeidsavtale og til innholdet i denne avtalen og det gis en detaljert oppramsing som ikke er uttømmende. Etter § 2 skal arbeidsavtalen foreligge senest samtidig med at arbeidsforholdet starter og endringer i arbeidsforholdet skal gjenspeiles i arbeidsavtalen senest samtidig med at endringen trer i kraft.

7.3 Hvordan informasjon gis mv. - vurdering

Ved at husarbeidsforskriften stiller krav om skriftlig arbeidsavtale tilfredsstiller den konvensjonens foretrukne informasjonsform mht. hvordan informasjon om ansettelsesvilkårene gis. Videre er de nærmere kravene til hvilke ansettelsesvilkår det skal gis opplysninger om i husarbeidsforskriften i hovedsak i tråd med konvensjonens krav. Det foreslås imidlertid én endring i husarbeidsforskriften som drøftes i punktet nedenfor.

7.3.1 Opplysninger om daglig og ukentlig fritid - vurdering

Konvensjonen artikkel 7 bokstav f stiller krav om at det opplyses om ordinær arbeidstid og etter bokstav g skal det opplyses om daglig og ukentlig fritid.

Ifølge husarbeidsforskriften § 2 skal det i den skriftlige arbeidsavtalen opplyses om ”normal daglig og ukentlig arbeidstid”. Sett på bakgrunn av at konvensjonens artikkel 7 krever at arbeidstaker skal få informasjon om både ”ordinær arbeidstid” og ”daglig og ukentlig fritid”, forstår departementet konvensjonen slik at det ikke er tilstrekkelig kun å opplyse om arbeidstidens lengde. Konvensjonen krever at også daglig og ukentlig fritid fremkommer. Det foreslås derfor å fastsette krav om at arbeidsavtalen skal inneholde tilsvarende opplysninger som i arbeidsmiljøloven, det vil si både om lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid. Det vil samtidig gi informasjon om daglig og ukentlig fritid, og etter departementets syn være tilfredsstillende i henhold til konvensjonen.

Forslag til ny § i forskriften, **begge varianter (A og B):**

Skriftlig arbeidsavtale

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale. Avtalen skal foreligge senest samtidig med at arbeidsforholdet starter.

Arbeidsavtalen skal minst inneholde:

(...)

e) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.

8 Artikkel 8 – Krav til arbeidstilbud

8.1 Generelt om konvensjonen

Artikkel 8 i konvensjonen oppstiller vilkår for rekruttering av arbeidstakere over landegrensene for arbeid i private hjem. I konvensjonens artikkel 8 nr. 1 vises det til at nasjonale lover og forskrifter skal stille krav om at arbeidstakere som blir rekruttert i ett land til arbeid i private hjem i et annet, får et skriftlig jobbtilbud eller en skriftlig arbeidskontrakt som er bindende i det landet der arbeidet skal utføres, og der ansettelsesvilkårene som er omtalt i artikkel 7, framgår, før de krysser grensen for å begynne på det arbeidet som tilbudet eller kontrakten gjelder. Konvensjonens artikkel 8 nr. 1 og 2 gir ikke i seg selv rettigheter til opphold eller arbeid i Norge, men oppstiller vilkår for rekruttering av arbeidstakere over landegrensene for arbeid i private hjem.

Arbeidstakere fra land som omfattes av avtaler om fri bevegelse mv. omfattes ikke av artikkel 8 nr. 1, jf. artikkel 8 nr. 2. I artikkel 8 nr. 3 vises det til at medlemslandene skal treffe tiltak for å samarbeide med hverandre, for å sikre at bestemmelsene i konvensjonen blir effektivt anvendt overfor utenlandske arbeidstakere i private hjem. I artikkel 8 nr. 4 vises det til at det enkelte medlemsland skal spesifisere, ved hjelp av lover, forskrifter eller andre tiltak, under hvilke omstendigheter utenlandske arbeidstakere i private hjem skal ha rett til hjemreise når deres arbeidskontrakt utløper eller blir sagt opp.

8.2 Krav til skriftlig arbeidstilbud før grensepassering

For Norge vil kravene i artikkel 8 nr. 1 ikke gjelde EU/EØS-borgere, jf. artikkel 8 nr. 2, som unntar arbeidstakere fra land som omfattes av avtaler om fri bevegelse mv. Bestemmelsen vil derfor kun være aktuell for arbeidstakere fra land utenfor EU/EØS-området, det vil si såkalte tredjelandborgere.

Lov av 15. mai 2008 nr. 35 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven) kapittel 3 og 7 fastsetter vilkår for oppholdstillatelse for arbeidstakere fra tredjeland. Utgangspunktet er at oppholdstillatelse krever faglært kompetanse. Oppholdstillatelse som ufaglært gis i utgangspunktet bare for sesongbasert virksomhet. Vanlig forefallende arbeid, som arbeid i private hjem, er

ikke sesongbasert virksomhet. Ufaglærte fra tredjeland vil derfor ikke få oppholdstillatelse for arbeid i private hjem. Det finnes en særskilt ordning for ufaglærte russere i Barentsregionen (jf. forskrift 15. oktober 2009 nr. 1286 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her § 6-4). De kan få oppholdstillatelse for å arbeide, men det er et vilkår at stillingen ikke kan besettes med innenlandsk arbeidskraft eller arbeidskraft fra EØS- eller EFTA-området. Departementet antar at det i svært få tilfeller hentes faglærte arbeidstakere for å arbeide i private hjem, men utelukker ikke at det kan være aktuelt i enkelte tilfeller.

Departementet forstår konvensjonen artikkel 8 nr. 1 slik at også utsendte arbeidstakere som arbeider i private hjem, kan tenkes omfattet. Utsendte arbeidstakere vil si ansatte i en utenlandsk virksomhet som har inngått kontrakt med en oppdragsgiver i Norge om å yte tjenester av begrenset varighet. Dette kan for eksempel gjelde for personer som er ansatt i en utenlandsk bemanningsbedrift eller et annet utenlandsk/internasjonalt selskap, og som sendes til Norge for å yte tjenester som utsendt arbeidstaker her. Departementet legger etter dette til grunn at kravene til det skriftlige arbeidstilbudet både for arbeidstakere som kommer for å arbeide i husholdninger i Norge, og tilbudet om oppdrag for utsendte arbeidstakere må tilfredsstille de kravene som stilles i artikkel 8 nr. 1 i konvensjonen.

Arbeidstakere som skal arbeide for en arbeidsgiver i Norge

For arbeidstakere som skal arbeide for en arbeidsgiver i Norge stilles det vilkår om at det må foreligge et konkret tilbud om arbeid for opphold i landet, se utlendingsloven § 23 første ledd bokstav d. Dette innebærer at arbeidstakeren på søknadstidspunktet enten må ha en arbeidskontrakt eller et arbeidstilbud. Arbeidsgiver er ansvarlig for å fremlegge for utlendingsmyndighetene nødvendige opplysninger om arbeidsforholdet på et fastsatt arbeidstilbudsskjema signert av begge parter, se utlendingsforskriften § 6-9. Departementet mener at dette skjemaet tilfredsstiller kravet i artikkel 8 nr. 1 om at det må foreligge et skriftlig jobbtilbud eller arbeidskontrakt som er bindende i det landet der arbeidet skal utføres.

Som hovedregel skal oppholdstillatelse være gitt før innreise, og søknad om tillatelse skal fremsettes fra utlandet, se utlendingsloven § 56 første ledd og utlendingsforskriften §§ 10-1 og 10-2. For faglærte er det adgang til å søke om oppholdstillatelse fra Norge, forutsatt at søkeren allerede har lovlig opphold i Norge. Departementet legger til grunn at disse arbeidstakerne ikke omfattes av artikkel 8 nr. 1, siden de allerede har oppholdsgrunnlag i Norge og er dermed ikke *rekruttert i ett land til arbeid i private hjem i et annet*. Lovgivningen sikrer dermed kravet i artikkel 8 om at utenlandske arbeidstakere i private hjem får et skriftlig arbeidstilbud *før de krysser grensen*.

Det gjeldende arbeidstilbudsskjemaet tilfredsstiller flere av kravene i artikkel 7 i konvensjonen, men ikke alle. Skjemaet stiller ikke krav om at det opplyses om:

- Adressen til det ordinære arbeidsstedet, jf. bokstav b
- Beregningsmåte og hvor ofte lønnen skal utbetales, jf. bokstav e
- Ferie, døgnhvile og ukehvile, jf. bokstav g
- Prøvetid, jf. bokstav i
- Vilkår for hjemreise, jf. bokstav j
- Vilkår for oppsigelse og oppsigelsestid, jf. bokstav k

Departementet vil sørge for at manglende punkter tas inn i arbeidstilbudsskjemaet dersom Norge skal ratifisere konvensjonen.

Utsendte arbeidstakere som skal yte tjenester i Norge

For utsendte arbeidstakere er det et vilkår at det foreligger et konkret tilbud om oppdrag for opphold i landet, se utlendingsloven § 24 første ledd bokstav d. Oppdragsgiveren er ansvarlig for å fremlegge nødvendige opplysninger om oppdraget og om arbeidsforholdet i utlandet for utlendingsmyndighetene. Dette skal gjøres på et fastsatt oppdragstilbudsskjema signert av alle parter, se utlendingsforskriften § 6-16 tredje ledd. Reglene om utsendte arbeidstakere vurderes på samme måte som reglene om arbeidstakere som skal arbeide for en arbeidsgiver i Norge.

Departementet vil sørge for at manglende punkter tas inn i oppdragstilbudsskjemaet dersom Norge skal ratifisere konvensjonen.

Særlig om hjelpepersonale ved diplomatisk eller konsulær stasjon eller personer i privat tjeneste hos diplomater

Hjelpepersonale ved diplomatisk eller konsulær stasjon eller personer i privat tjeneste hos diplomater mv. i Norge, er unntatt fra kravet til oppholdstillatelse (utlendingsforskriften § 1-4). UD gir unntak fra kravet om oppholdstillatelse både til hjelpepersonale ved ambassadene og personer i privat tjeneste hos diplomater.

For den sistnevnte gruppen, som etter UD's syn omfatter arbeidstakere i private hjem etter konvensjonen, krever UD å få forelagt arbeidskontrakten før unntaket gis.

Samarbeid med andre land

Artikkel 8 nr. 3 i konvensjonen gjelder krav til samarbeid mellom medlemslandene for å sikre at bestemmelsene i konvensjonen blir effektive. UDI har opplyst at de har samarbeidsfora på nordisk, europeisk og internasjonalt nivå om oppholdssaker generelt. Departementet anser dette som tilstrekkelig for å oppfylle artikkel 8 nr. 3 i konvensjonen.

8.3 Vilkår for hjemreise

Etter konvensjonens artikkel 8 nr. 4 skal medlemsstatene ved hjelp av lov, forskrift eller andre tiltak, spesifisere på hvilke vilkår arbeidstakere i private husholdninger har rett til hjemreise.

Bestemmelsen fremstår som uklar. Departementet antar at det først og fremst dreier seg om *betalt* hjemreise. Departementet legger videre til grunn at bestemmelsen ikke gjelder regelverk om opphold og eventuell plikt til å returnere til hjemlandet dersom oppholdstillatelser utløper. Videre tolker departementet bestemmelsen slik at den ikke krever at landene *skal ha* bestemmelser som regulerer rettigheter i forbindelse med hjemreise. Dersom det faktisk gjelder slike regler, skal det imidlertid spesifiseres og fremgå av lov, forskrift eller ved andre tiltak på hvilke vilkår dette gjelder.

Norge har ingen regler som begrenser personers rett til utreise. Det gjelder heller ingen plikt for arbeidstakere til å levere inn identifikasjonspapirer eller reisebevis. Departementet anser på bakgrunn av dette at norsk rett er i overensstemmelse med

konvensjonens krav og at det ikke er nødvendig å gjøre endringer på dette punktet. Norsk regelverk anses etter dette å være i overensstemmelsen med kravene i konvensjonens artikkel 8.

9 Artikkel 9 – Rett til å avtale bosted og å beholde egne identitetspapirer mv.

9.1 Generelt om konvensjonen

Artikkel 9 krever at medlemslandene sikrer at arbeidstakere som arbeider i private hjem fritt kan avtale med sine faktiske eller potensielle arbeidsgivere om de skal ha losji i hjemmet der de arbeider eller ikke, jf. bokstav a. Medlemslandene skal videre sikre at arbeidstakere i private hjem som har losji hos arbeidsgiveren, ikke er forpliktet til å tilbringe sin daglige eller ukentlige fritid, eller sin årlige ferie, i hjemmet der de arbeider eller sammen med medlemmer av husstanden, jf. bokstav b. Medlemslandene skal også sikre at arbeidstakere i private hjem har rett til selv å være i besittelse av sine reisedokumenter og sine identitetspapirer, jf. bokstav c.

9.2 Rett til å avtale bosted og beholde identitetspapirer

Det er i norsk rett ingen regler som gir arbeidstakere i private hjem en plikt til å bo på arbeidsstedet. Hvorvidt arbeidstaker skal bo i hjemmet eller ikke, kan fritt avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsgiver har videre ingen rett til å frata arbeidstaker reise- eller identitetspapirer under arbeidsforholdet. Departementet mener derfor at norske regler tilfredsstiller kravene i artikkel 9 bokstav a og c i konvensjonen.

9.3 Rett til fritt å disponere egen fritid og ferie

Utgangspunktet etter husarbeidsforskriften er at arbeidstid er den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Hvilepause regnes som arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen, se forskriften § 6 første ledd. Videre foreslås det i punkt 10.4.3 å erstatte forskriftens bestemmelse i § 7 første ledd om at det kan inngås avtale om såkalt omsorgsvakt med en adgang til såkalt beredskapsvakt. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan imidlertid inngå avtale om at det kan utføres såkalt beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet i den arbeidsfrie perioden, se nærmere om dette under punkt 10.4.3. I arbeidsforhold som reguleres av husarbeidsforskriften kan det ifølge forskriftens § 7 første ledd inngås avtale om såkalt omsorgsvakt i den arbeidsfrie perioden. Ifølge forskriftens § 6 regnes det som omsorgsvakt når arbeidstaker har tilsyn med barn, gamle, syke mv. utover alminnelig arbeidstid. Dette må imidlertid baseres på avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og kan ikke påtvinges arbeidstaker. Departementet mener derfor at arbeidsmiljøloven og forskriften er i overensstemmelse med konvensjonen på dette punkt. Det foreslås imidlertid på annet grunnlag å endre reglene om omsorgsvakt, se nærmere om dette under punkt 10.5.

10 Artikkel 10 – Arbeidstid

10.1 Konvensjonen

Artikkel 10 nr. 1 fastsetter at medlemslandene skal iverksette tiltak for å sikre lik behandling av arbeidstakere som arbeider i private hjem og andre arbeidstakere med hensyn til:

- alminnelig arbeidstid
- overtidsgodtgjørelse
- daglig hvile
- ukentlig hvile
- årlig betalt ferie

Det kan imidlertid tas hensyn til forhold som særpreger arbeid i private hjem.

I artikkel 10 nr. 2 fastsettes at den ukentlige friperioden skal være på minst 24 timer sammenhengende. Perioder der arbeidstakere ikke er fri til å disponere sin tid slik de ønsker, men må stå til disposisjon for husholdningen i tilfelle det er behov for dem, reguleres særskilt i konvensjonens artikkel 10 nr. 3. Det sies her at dette ”er arbeidstid i den grad dette er fastsatt i nasjonale lover eller forskrifter (...) eller annen nasjonal praksis”.

10.2 Gjeldende rett

Husarbeidsforskriften kapittel 3 gir en særskilt og uttømmende regulering av arbeidstid og fritid for arbeidsforhold der arbeidstaker ansatt direkte hos privat arbeidsgiver utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem eller hushold, men se forslag til utvidelse av forskriftens virkeområde i punkt 2.3. Arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid gjelder dermed ikke. Forskriftens bestemmelser samt arbeidsmiljølovens regler gjennomgås mer utførlig der dette anses nødvendig.

EUs arbeidstidsdirektiv (Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden) inneholder minimumsregler som har til formål å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår og verne deres helse og sikkerhet. Direktivet setter rammer for den nasjonale handlefriheten når det gjelder organiseringen av arbeidstiden i lov og avtaler. Direktivets virkeområde angis i artikkel 1 nr. 3 ved en henvisning til det såkalte rammedirektivets (Rådsdirektiv 89/391/EØF om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse under arbeidet) artikkel 2. Det heter her at rammedirektivet omfatter alle typer virksomhet (eng. ”sectors of activity”), både privat og offentlig. Rammedirektivet artikkel 3 bokstav a unntar arbeidstakere i arbeidsgivers hjem. Arbeidstidsdirektivet viser imidlertid ikke til denne bestemmelsen, og departementet legger til grunn at dette unntaket i rammedirektivet ikke gjelder for arbeidstidsdirektivets virkeområde, se også EU-domstolens sak C-428/09 Isère. Departementet legger derfor til grunn at arbeidstidsdirektivet omfatter arbeid i privat arbeidsgivers hjem.

10.3 Generelt - vurdering

Som det fremgår i punkt 1.3 er antallet arbeidstakere som utfører arbeid i en privat husholdning med en privatperson som arbeidsgiver, lavt. Departementet antar at arbeidet disse utfører er av svært forskjellig karakter. Dette gjør det vanskelig å vite sikkert hvilke hensyn og behov det bør legges særlig vekt på ved utforming av de enkelte arbeidstidsreglene. Utgangspunktet for departementet er imidlertid at arbeidstakere i private hjem kan være særlig sårbare for press og utnytting og derfor trenger beskyttelse mot for vide rammer for arbeidstiden. Samtidig må forskriften åpne for fleksible arbeidstidsløsninger. Det kan også anses formålstjenlig at reglene for arbeidstid er like arbeidsmiljølovens regler der det er mulig og andre hensyn ikke taler mot dette.

På denne bakgrunn vil **forslag A** inneholde konvensjons- og direktivnødvendige endringer. I **forslag B** legges det opp til en regulering som i større grad vektlegger likebehandling og derved legges så tett som mulig opp til arbeidsmiljøloven. I noen tilfeller vil det være behov for tilpasninger og særlige regler på grunn av forhold som særpreger arbeidsforhold i private hjem.

Arbeidsmiljøloven åpner for å gjøre unntak fra hovedreglene gjennom individuelle avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale. Sistnevnte er lite aktuelt for arbeidsforhold som omfattes av forskriften, da arbeidsgiver i disse tilfellene ikke er å anse som en virksomhet. Videre vil det dessuten ofte kun være én arbeidstaker som jobber for den private arbeidsgiveren. Det antas således ikke å være ønskelig med en omfattende bruk av individuelle avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om unntak fra hovedreglene om arbeidstiden i forskriften. Dette er ivaretatt ved forslag om at unntak fra hovedreglene i **forslag B** i de fleste tilfeller krever en dispensasjon eller et samtykke fra Arbeidstilsynet.

10.4 Likebehandling mht. alminnelig arbeidstid, overtid, hvile og betalt ferie

10.4.1 Konvensjonen

Artikkel 10 nr. 1 i konvensjonen fastsetter at medlemslandene skal iverksette tiltak for å sikre lik behandling av arbeidstakere som arbeider i private hjem og andre arbeidstakere med hensyn til alminnelig arbeidstid, overtidsgodtgjørelse, daglig hvile, ukentlig hvile og årlig betalt ferie. Det kan imidlertid tas hensyn til forhold som særpreger arbeid i private hjem. Departementet forstår konvensjonen slik at utgangspunktet er at regulering av arbeidstiden for arbeidstakere i private hjem og andre arbeidstakere skal være lik med hensyn til disse forholdene. Eventuelle forskjeller må være begrunnet i særlige forhold ved arbeid i private hjem.

10.4.2 Alminnelig arbeidstid

Grensar

Grensene for alminnelig arbeidstid per dag og per uke er den samme i husarbeidsforskriften som etter arbeidsmiljølovens hovedregel i § 10-4 første ledd, det vil si 9 timer per dag og 40 timer per uke.

Forskriften har imidlertid ikke som arbeidsmiljøloven særregler om kortere alminnelig arbeidstid for døgn- og helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid eller gradvis reduksjon for tredelt skift- og turnusarbeid mv.

Departementets oppfatning er at det vil være nødvendig å innføre regler om skift- og turnusarbeid i forskriften for å tilfredsstille konvensjonens krav, og foreslår dermed en henvisning til arbeidsmiljølovens bestemmelse om dette i forskriften. Departementet antar at det sjelden vil være aktuelt med en slik arbeidstidsordning for de arbeidsforhold som forskriften skal regulere.

Gjennomsnittsberegning

Forskriften har ikke regler om adgangen til å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden, slik arbeidsmiljøloven har i § 10-5. Dermed kan den alminnelige arbeidstiden etter forskriften ikke overstige 9 timer per dag og 40 timer per uke (se likevel regler om omsorgsvakt i forskriftens § 6, jf. punkt 10.4 i høringsbrevet). Gjennomsnittsberegning innebærer at arbeidstiden i perioder kan være lengre mot at den i andre perioder er kortere. En slik innretting av arbeidstiden vil for eksempel kunne være hensiktsmessig dersom arbeidsmengden varierer og/eller arbeidstaker har et ønske om lengre sammenhengende friperioder. Konvensjonen omhandler imidlertid ikke gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden og det foreslås dermed ingen endringer i forslag A.

Hvis man legger til grunn at det kan være behov for å gjennomsnittsberegne arbeidstiden ved arbeid i privat arbeidsgivers hjem, kan det innføres en adgang i **forslag B** til å avtale gjennomsnittsberegning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker tilsvarende det som følger av arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd:

- Det kan avtales at den alminnelige arbeidstiden skal være inntil 10 timer per døgn og 50 timer per uke.
- Den ukentlige alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 48 timer i snitt over åtte uker.
- I løpet av en periode på 52 uker skal den alminnelige arbeidstiden i gjennomsnitt ikke være lenger enn det som følger av arbeidsmiljøloven § 10-4, dvs. 9 timer per dag og 40 timer per uke for "alminnelig arbeid" og noe mindre for skift- og turnusarbeid.

Det foreslås videre da at Arbeidstilsynet, tilsvarende som etter arbeidsmiljøloven § 10-5 tredje ledd og § 10-12 sjuende ledd, skal kunne samtykke til gjennomsnittsberegning utover dette.

Forslag til nye §§ i forskriften:

Forslag A	Forslag B (forskjell uthevet)
<i>Alminnelig arbeidstid</i> (...) Arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde, femte	<i>Alminnelig arbeidstid</i> (...) Arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde, femte

og sjette ledd om kortere alminnelig arbeidstid for skift- og turnusarbeid gjelder.	og sjette ledd om kortere alminnelig arbeidstid for skift- og turnusarbeid gjelder. <u>Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i annet ledd, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke.</u> <i>Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet</i> <u>Følgende regler i arbeidsmiljøloven gjelder:</u> (...) c) <u>§ 10-5 tredje ledd om Arbeidstilsynets samtykke til gjennomsnittsberegning.</u> (...) e) <u>§ 10-12 sjette og syvende ledd om Arbeidstilsynets samtykke til forkorting av den daglige og ukentlige arbeidsfrie perioden og fravik fra grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd.</u>
--	--

10.4.3 Overtid

Overtidstillegg

Husarbeidsforskriften § 6 tredje ledd fastsetter at lønn for overtidarbeid skal avtales særskilt, men gir ikke arbeidstaker rett til overtidsbetaling. Av arbeidsmiljøloven § 10-6 ellefte ledd følger at det for overtidarbeid skal betales et tillegg til den lønn arbeidstaker har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden og at tillegget skal være på minst 40 prosent. Arbeidsgiver og

arbeidstaker kan videre skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt, se § 10-6 tolvte ledd.

Konvensjonen krever at medlemslandene iverksetter tiltak for å sikre lik behandling av arbeidstakere som arbeider i private hjem og andre arbeidstakere med hensyn til overtidsgodtgjørelse. Departementet kan ikke se at spesielle forhold ved arbeid i private hjem kan begrunne at arbeidstakere i private hjem skal ha dårligere rettigheter når det gjelder overtidskompensasjon enn andre arbeidstakere. Departementet foreslår med bakgrunn i konvensjonen at forskriften i begge varianter endres slik at det ved overtidsarbeid, som i arbeidsmiljøloven, gis rett til et tillegg på minst 40 prosent for overtidsarbeid.

Forslag A innebærer at arbeidstaker har krav på overtidsgodtgjøring, men ikke gjennomsnittsberegning, jf. punkt 10.4.2. Dette kan i utgangspunktet fremstå som en enklere tekst, men betyr at eventuelle variasjoner i arbeidstiden fra dag til dag, eller uke til uke i hovedsaken måtte løses ved bruk av overtidsbetaling. Dette vil i tilfelle kunne være en kostbar og lite fleksibel ordning for arbeidsgiver. Også arbeidstakerne vil kunne ha fordeler av gjennomsnittsberegning for å organisere arbeidstiden på en annen måte enn det som følger av hovedreglene om daglig og ukentlig arbeidstid. Da det som nevnt ovenfor ikke er noe konvensjonskrav og det er usikkert hvor stort behovet for gjennomsnittsberegninger er, har **forslag A** likevel ikke noen bestemmelser om dette.

I tillegg vil det kunne tilføyes at arbeidsgiver og arbeidstaker også eventuelt bør ha tilsvarende adgang til å avtale at overtidstimen, men ikke overtidsstillegget, kan avspaseres, slik det er for arbeidstakere omfattet av arbeidsmiljøloven. Dette er imidlertid ikke noe konvensjonskrav og dette er dermed foreslått i **forslag B**.

Bruk av overtid

Både arbeidsmiljøloven og husarbeidsforskriften setter vilkår eller begrensninger for bruken av overtid. De er noe ulikt formulert, men departementet oppfatter at begrensningene for overtid innholdsmessig er de samme. Av forskriftens § 6 tredje ledd følger det at overtidsarbeid ikke må gjennomføres som en fast ordning. Av arbeidsmiljøloven § 10-6 første ledd følger det at arbeid utover avtalt arbeidstid ikke må gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Konvensjonen forplikter ikke medlemsstatene til å ha like regler for arbeidstakere i private husholdninger og andre arbeidstakere med hensyn til bruken av overtid. Dette vil derfor være utgangspunktet i **forslag A**. Det kan imidlertid argumenteres for at formuleringen i forskriften erstattes med en formulering tilsvarende den i arbeidsmiljøloven. En slik endring vil gi et noe sterkere vern for arbeidstaker da også arbeid utover avtalt arbeidstid, men innenfor forskriftens grenser for alminnelig arbeidstid (merarbeid), vil omfattes av begrensningen.

Overtidsgrenser

Forskriften angir ingen grenser for hvor mye overtid arbeidstaker kan arbeide ut over de grenser som følger av kravene til daglig og ukentlig hvile.

Arbeidsmiljøloven setter i § 10-6 rammer for antall timer overtid som kan arbeides

per uke, måned og år. Konvensjonen har ingen krav om overtidsgrenser eller forpliktelser om at medlemsstatene skal ha like regler for arbeidstakere i private husholdninger og andre arbeidstakere med hensyn til dette. Dette vil således være utgangspunktet for **forslag A**.

Det kan imidlertid argumenteres for at det også for arbeidstakere i privat arbeidsgivers hjem bør settes rammer som verner arbeidstakere mot for stor belastning som følge av overtidarbeid (alternativ B). For dette tilfellet vil det være naturlig å anvende arbeidsmiljølovens rammer for overtid som arbeidsgiver kan pålegge, jf. § 10-6 fjerde ledd. Det foreslås derfor at overtidarbeid ikke skal kunne overstige:

- 10 timer i løpet av sju dager
- 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker
- 200 timer innenfor 52 uker.

I tillegg foreslås det i så fall også at behov for overtid ut over dette kan dekkes ved søknad til Arbeidstilsynet etter tilsvarende regler som i arbeidsmiljøloven. Etter arbeidsmiljøloven § 10-6 sjette ledd kan Arbeidstilsynet i særlige tilfeller tillate samlet overtidarbeid inntil 25 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker.

Fritak for overtid/mertid

Arbeidstaker har etter arbeidsmiljøloven § 10-6 tiende ledd rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det fra overtidarbeid eller merarbeid, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre, se bestemmelsens andre punktum. Fritaket gjelder både pålagt merarbeid, altså arbeid utover avtalt arbeidstid, og overtid. Forskriften har ingen tilsvarende bestemmelse.

Konvensjonen forplikter ikke medlemsstatene til å ha like regler for arbeidstakere i private husholdninger og andre arbeidstakere med hensyn til dette, noe som vil være utgangspunktet for **forslag A**. For en privatperson som ofte bare har én ansatt, vil det kunne være vanskeligere å dekke behovet for få, spredte og uforutsigbare arbeidstimer, gjennom vikar, enn i ordinære virksomheter. For arbeid som for eksempel består i omsorg for/bistand til små barn, syke og personer med funksjonsnedsettelse vil det også kunne være uheldig å måtte bringe inn en mer eller mindre ukjent vikar ved slike behov.

Det kan imidlertid argumenteres for at reglene om fritak for arbeid utover den avtalte arbeidstiden bidrar til trygghet for arbeidstakers helse og velferd og er viktige vernebestemmelser for arbeidstaker som også gjøres gjeldende for arbeidstakere i privat arbeidsgivers hjem. Det foreslås da at det tas inn i **forslag B** tilsvarende rett til fritak som i arbeidsmiljøloven § 10-6 tiende ledd. Konsekvensen av dette er at tvist om rett til fritak bør, liksom for arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven, kunne bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Se nærmere om dette under kapittel 16 om tilgang til rettssystemet.

Samlet arbeidstid

Av forskriften § 6 tredje ledd siste punktum følger det at overtidsarbeid, sammen med alminnelig arbeidstid, ikke må medføre en gjennomsnittlig arbeidstid på mer enn 48 timer i uken i løpet av en 4-månedersperiode. Etter arbeidsmiljøloven § 10-6 åttende ledd skal samlet arbeidstid ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Konvensjonen forplikter ikke medlemsstatene til å ha like regler for arbeidstakere i private husholdninger og andre arbeidstakere med hensyn til samlet arbeidstid. I forslag A opprettholdes således dagens ordlyd.

Det vil imidlertid kunne argumenteres med at det av vernehensyn er viktig at det settes en maksimumsgrense for samlet daglig arbeidstid også for disse arbeidstakerne. I **forslag B** foreslås det etter dette at det i forskriften tas inn tilsvarende regler om samlet arbeidstid som i arbeidsmiljøloven § 10-6 åttende ledd.

Forslag til nye §§ i forskriften:

Forslag A	Forslag B (forskjell uthevet)
<i>Arbeid utover avtalt arbeidstid</i> (...) For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstaker har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.	<i>Arbeid utover avtalt arbeidstid</i> <u>Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.</u> (...) <u>Overtidsarbeidet må ikke overstige 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.</u> <u>Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.</u> For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstaker har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.

	<u>Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.</u> <i>Samlet arbeidstid</i> <u>Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.</u> <i>Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet</i> <u>Følgende regler i arbeidsmiljøloven gjelder:</u> <u>(...)</u> d) <u>§ 10-6 sjette ledd første punktum om Arbeidstilsynets samtykke til overtid og</u> <u>(...)</u>
--	--

10.4.4 Daglig og ukentlig hvile

Daglig hvile

Det gjelder samme krav til daglige hvileperioder etter arbeidsmiljøloven og husarbeidsforskriften, dvs. 11 timer. Det anses dermed ikke nødvendig å gjøre endringer i forskriften på dette punkt for å oppfylle konvensjonens krav om likebehandling med hensyn til daglig hvile. I forslag A opprettholdes således dagens ordlyd på dette punkt.

Forskriften har i dag regler om at arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå avtale om at det kan utføres omsorgsvakt i den arbeidsfrie perioden. Dette opprettholdes også i **forslag A** grunnet de særlige forhold som arbeid i private hjem representerer, men med betegnelsen "beredskapsvakt", se punkt 10.4. I **forslag B** foreslås i punkt 10.4 å oppheve reglene om mulighet for såkalt omsorgsvakt i hvileperioden.

Arbeidsmiljøloven åpner for å gjøre unntak fra hovedregelen om 11 timer hvile gjennom avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale. Unntak gjennom slik avtale er lite aktuelt for arbeidsforhold som omfattes av forskriften, se nærmere om begrunnelse i punkt 10.3. For likevel å sikre en viss fleksibilitet og dessuten likere regler i lov og

forskrift, foreslås det i **forslag B** at Arbeidstilsynet skal gis tilsvarende mulighet til å samtykke til kortere daglig hvile for arbeidsforhold etter forskriften, som de har etter arbeidsmiljøloven. Det foreslås derfor i dette alternativ at Arbeidstilsynet skal kunne gi samtykke til kortere daglig hvile enn 11 timer i følgende tilfeller:

- Når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted
- For helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter.

Etter forkorting av hvilen må arbeidstaker sikres kompenserende hvile eller annet passende vern. Muligheten for unntak fra hovedregelen om daglig hvile vil etter dette være knyttet til spesielle typer arbeid og er klart snevrere enn etter arbeidsmiljøloven, hvor unntak også kan avtales.

Ukentlig hvile

I konvensjonen følger det av artikkel 10 nr. 2 at arbeidstakere som omfattes av konvensjonen skal ha en ukentlig hvile på minst 24 timer i sammenheng. Konvensjonsteksten synes ikke å åpne for unntak fra dette.

Husarbeidsforskriften § 7 tredje ledd legger i utgangspunktet opp til en ukentlig friperiode på 48 timer. Friperioden skal så vidt mulig være sammenhengende og aldri mindre enn 24 timer. Friperioder kan bare begrenses når det foreligger særlige grunner for det. Husarbeidsforskriften oppfyller således konvensjonens krav bortsett fra at muligheten til å begrense perioden når det foreligger særlige grunner kan synes å stride mot konvensjonen.

Etter arbeidsmiljøloven § 10-8 annet ledd skal arbeidstaker ha en sammenhengende ukentlig hvile på 35 timer. Arbeidsmiljøloven setter som utgangspunkt krav om lengre ukentlig hvile enn konvensjonens minstekrav, men åpner for at fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvist- eller tjenestetvistloven kan inngå tariffavtale som gir kortere hvileperioder, under forutsetning av at arbeidstaker sikres kompenserende hvile eller eventuelt, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Unntaket er i praksis reservert store fagforeninger og følgelig godt organiserte forhold hvor det er vurdert at fagforeningene er store nok og egnet til å ivareta arbeidstakernes interesser. Arbeidstilsynet kan for visse pendlersituasjoner og for helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkningsarbeid som helt eller delvis er av passiv karakter, samtykke til forkortet ukehvile, se arbeidsmiljøloven §§10-12 sjette og sjuende ledd. Arbeidsmiljøloven åpner følgelig opp for unntak fra regelen om ukehvile, slik det også gis adgang til i arbeidstidsdirektivet.

I rekommandasjonens artikkel 11 heter det at:

- (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.*
- 2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.*
- 3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.*

Departementet legger til grunn at konvensjonen og rekommandasjonen kan leses i sammenheng. Artikkel 11 i rekommandasjonen om adgang til å samle opp hvile over en lengre periode enn sju dager, vil ikke gi mening dersom det er ment at artikkel 10 nr. 2 i konvensjonen ikke åpner for slike unntaksordninger. Reglene i husarbeidsforskriften som muliggjør kortere ukentlig hvile enn 24 timer anses derfor ikke i strid med konvensjonens krav. I **forslag A** kan således da muligheten til å begrense perioden når det foreligger særlige grunner opprettholdes.

I **forslag B** vil forskriftens krav til ukentlig friperiode bringes på linje med hovedregelen i arbeidsmiljøloven. Det innebærer at friperioden i normaltilfellene skal være minst 35 timer i stedet for 48 timer, men med adgang til å gjøre unntak også under 24 timer. Det foreslås videre å fjerne regelen i forskriften om at den arbeidsfrie perioden kan begrenses til minimum 24 timer i sammenheng når særlige grunner foreligger.

Arbeidsmiljøloven åpner for å gjøre unntak fra hovedregelen om ukentlig hvile gjennom avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, men unntak gjennom slik avtale anses ikke aktuelt for arbeidsforhold som omfattes av forskriften. Partenes eventuelle behov for forkortet ukentlig hvile foreslås isteden dekket ved at arbeidsgiver kan søke Arbeidstilsynet om dispensasjon på samme måte som ved forkorting av den daglige hvilen, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 sjette og sjuende ledd.

Muligheten for unntak fra hovedregelen om ukentlig hvile er etter dette i **forslag B** knyttet til spesielle typer av arbeid og er klart snevrere enn etter arbeidsmiljøloven, hvor unntak også kan avtales.

I **forslag B** er det også av hensyn til mer enhetlige regler i lov og forskrift foreslått at forskriftens artikkel § 7 om at "Friperioden skal, om mulig, legges i tilknytning til søn- eller helgedag" endres, slik at den blir likere arbeidsmiljølovens formulering: "Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd.

Forslag til ny § i forskriften, **forslag B**:

Arbeidsfri og pauser

Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstaker får en arbeidsfri periode på minst 11 sammenhengende timer i løpet av 24 timer og minst 35 sammenhengende timer i løpet av 7 dager.

Friperioden skal, så vidt mulig, omfatte søndag.

(...)

§ 14. Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet

Følgende regler i arbeidsmiljøloven gjelder:

(...)

e) § 10-12 sjette og syvende ledd om Arbeidstilsynets samtykke til forkorting av den daglige og ukentlige arbeidsfri perioden og fravik fra grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd.

10.4.5 Årlig betalt ferie

Konvensjonen stiller krav om at arbeidstakere som arbeider i private hjem og andre arbeidstakere i utgangspunktet skal behandles likt med hensyn til årlig betalt ferie. Det følger av ferieloven § 2 at loven omfatter alle arbeidstakere, altså både arbeidstakere som omfattes av arbeidsmiljøloven og husarbeidsforskriften. Det anses derfor ikke nødvendig å gjøre endringer for å oppfylle konvensjonens krav til likebehandling med hensyn til årlig betalt ferie.

10.5 Passivt arbeid og beredskapsvakt

10.5.1 Konvensjonen

Det følger av konvensjonens artikkel 10 nr. 3 at perioder der arbeidstakere i private hjem ikke er fri til å disponere sin tid slik de ønsker, men må stå til disposisjon for husholdningen i tilfelle det er behov for dem, er arbeidstid i den grad dette er fastsatt i nasjonale lover eller forskrifter eller annen nasjonal praksis.

Konvensjonens bestemmelse fremstår som uklar. Departementet legger til grunn at bestemmelsen omhandler tid som etter arbeidsmiljøloven anses som passiv arbeidstid på arbeidsstedet eller beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Departementet mener det er mest nærliggende å forstå bestemmelsen slik at det må reguleres på nasjonalt nivå i hvilken grad slik beredskapstid skal anses som arbeidstid, men at det ikke pålegges særskilte begrensninger i medlemsstatenes adgang til å regulere dette.

10.5.2 Gjeldende rett

Husarbeidsforskriften § 6 fjerde ledd har regler om såkalt omsorgsvakt. Med omsorgsvakt menes at arbeidstaker har tilsyn med barn, gamle, syke mv. utover alminnelig arbeidstid. Omsorgsvakt som ikke medfører aktivt arbeid skal ikke regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Aktivt arbeid under omsorgsvakt skal regnes med i arbeidstiden. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan etter forskriften § 7 første ledd inngå avtale om at det kan utføres omsorgsvakt i den arbeidsfrie perioden.

Etter arbeidsmiljøloven kan arbeidstiden, dersom arbeidet helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, forlenges med inntil 2 timer per døgn og 10 timer per uke. Er arbeidet særlig passivt, kan Arbeidstilsynet samtykke til forlenging utover dette, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer per døgn og 48

timer per uke, jf. § 10-4 andre ledd. Dette kan videre kombineres med gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-5.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd.

10.5.3 Vurdering og forslag

Både arbeidsmiljøloven og forskriften regulerer i hvilke tilfeller tid hvor arbeidstaker er forpliktet til å være tilgjengelig for å utføre arbeid ved behov, anses som arbeidstid. Departementet mener derfor at norsk rett oppfyller konvensjonens krav.

Det følger imidlertid av EU-domstolens praksis om arbeidstidsdirektivet at all tid hvor arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsplassen eller et annet sted fastsatt av arbeidsgiver for å kunne utføre arbeidsoppgaver ved behov, er å regne som arbeidstid i forhold til direktivets rammer. Dette gjelder også perioder der arbeidstaker ikke har plikter ut over det å være tilstede, og for eksempel kan sove.

Etter forskriften kan arbeidstaker være i hjemmet, dvs. på arbeidsplassen, og ha tilsyn med barn, gamle eller syke uten at dette regnes som arbeidstid og uten at antallet timer med omsorgsvakt begrenses på annen måte enn ved forskriftens krav om minstehvile. Hvis det foreligger avtale om omsorgsvakt i de arbeidsfrie periodene, kan arbeidstaker i prinsippet være tilgjengelig på arbeidsplassen hele tiden. Bestemmelsen gjelder både der arbeidstaker bor utenfor og der han bor i arbeidsgivers bolig/ på arbeidsplassen. Gjeldende forskrift begrenser ikke antallet timer arbeidstaker kan være tilgjengelig for arbeidsgiver i beredskap på arbeidsplassen, noe som må anses å være i strid med arbeidstidsdirektivet. Videre gir forskriften en vesentlig videre adgang til bruk av slik passiv tid/beredskapstid enn arbeidsmiljøloven.

På bakgrunn av disse forskjellige elementer vil departementet foreslå å oppheve reglene om omsorgsvakt. Samtidig er det ønskelig å videreføre den fleksibiliteten som ligger i adgangen til å utvide arbeidstiden når arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter. Det legges til grunn at det i enkelte arbeidsforhold i privat arbeidsgivers hjem kan være et personlig og gjensidig tillits- og avhengighetsforhold mellom partene som gjør at de vil ta hensyn til hverandres interesser, og eventuelt komme fram til ordninger som ivaretar begge parter behov. Likevel vil det variere hvor lett det er for arbeidstaker å si nei til slike ordninger. Forskriftsreguleringen må også ta hensyn til at passivt arbeid/beredskapsarbeid vil kunne forekomme også for andre typer arbeid enn tilsyn med barn mv. Det anses derfor nødvendig å styrke arbeidstakernes vern og utforme bestemmelsene på en generell måte.

Med bakgrunn i arbeidstidsdirektivet foreslår departementet at tilsvarende regler om passivt arbeid og beredskapsvakt som fremgår av arbeidsmiljøloven tas inn i forskriften. Den alminnelige arbeidstiden for arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan da forlenges med inntil halvparten av de passive periodene,

likevel ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og 10 timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan, når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover dette, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

Uttrykket arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter skal forstås på samme måte som etter arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd første punktum. Med dette menes arbeid som helt eller i det vesentlige består i at arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsstedet for i påkommende tilfelle å utføre arbeid. Presiseringen "helt eller i det vesentlige" utelukker forlengelse av arbeidstiden i tilfeller hvor arbeidet bare i noen perioder er passivt, men hvor det stadig er avbrytelser med aktivt arbeid. Bestemmelsen vil kunne omfatte arbeidssituasjoner der det kreves at arbeidstaker er våken. Det kan imidlertid ikke kreves at arbeidstaker viser en anstrengt oppmerksomhet, og arbeidstaker må kunne nytte tiden til avslapning og for egne formål. Arbeidssituasjoner som innebærer at arbeidstaker aktivt må overvåke/ følge med på noe, eksempelvis aktiviteter/ tilstand hos barn, eldre eller syke eller en dataskjerm, utgjør følgelig ikke passivt arbeid. Arbeidstaker må generelt ha anledning til å trekke seg unna og være i et annet rom enn de personer han eller hun skal ivareta/ ha tilsyn med. Bestemmelsen vil for eksempel være aktuell i situasjoner der arbeidstaker har tilsyn med barn som sover eller med personer med funksjonsnedsettelse som kan ha behov for bistand i enkelte situasjoner eller dersom noe uforutsett skulle skje. Den vil gjelde både der arbeidstaker bor på arbeidsplassen/ i arbeidsgivers hjem og der han eller hun bor utenfor, men er på arbeidsplassen.

Det foreslås også at forskriften får tilsvarende regel om beredskapsvakt som i arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd. Det følger her at for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstiden, avhengig av hvor belastende vaktordningen er. Departementet antar at arbeidstaker i en del tilfeller vil bo i arbeidsgivers hjem/på arbeidsstedet. Det anses derfor hensiktsmessig å presisere at bestemmelsen om beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet også vil komme til anvendelse i tilfeller der arbeidstakere som bor hos arbeidsgiver i en periode etter avtale har plikt til å være i beredskap, men står fritt til å forlate arbeidsplassen etter eget ønske. Dersom responstid og/eller arbeidsoppdragenes påregnelighet eller hyppighet er slik at arbeidstaker i realiteten må oppholde seg i hjemmet/på arbeidsstedet, må perioden anses som arbeidstid.

Etter arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd tredje punktum kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregning etter 1/7- regelen vil virke urimelig. Da det antakelig vil være lite aktuelt med tillitsvalgte ved arbeid i privat arbeidsgivers hjem, foreslår departementet at det i forskriften tas inn et tillegg om at krav om en annen beregning også kan komme fra arbeidstaker selv.

Forslaget til endringer forskriften innebærer en betydelig innstramming i forhold til gjeldende regler om omsorgsvakt i forskriften og kan gjøre det vanskeligere med lange "passive" arbeidsøkter. Departementet har lagt vekt på å ha en bestemmelse som er i samsvar med arbeidstidsdirektivet og at det nødvendigvis vil bety at arbeidstakers vern styrkes på dette punktet, samtidig som at muligheten for unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet gir arbeidsgiver fleksibilitet.

Forslag til nye §§ i forskriften, **begge varianter (A og B)**:

Passivt arbeid og beredskapsvakt

For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan den alminnelige arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet eller der arbeidstaker kan forlate arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er.

Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet

Følgende regler i arbeidsmiljøloven gjelder:

- a) § 10-4 andre ledd om Arbeidstilsynets samtykke til forlenging av arbeidstiden ved særlig passivt arbeid,
- b) § 10-4 tredje ledd om Arbeidstilsynets fastsetting av beregningsmåte for beredskapsvakt, men slik at krav om dette også kan komme fra arbeidstaker,
- (...)

10.6 Andre endringer

10.6.1 Oversikt over arbeidstiden

Registrering av arbeidstiden er ikke tatt opp som et eget punkt i konvensjonen, men i henhold til rekommandasjonen artikkel 8 bør arbeidstiden registreres nøyaktig. For arbeidsforhold som omfattes av arbeidsmiljøloven følger det av § 10-7 at det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Tilsvarende bestemmelse finnes ikke i forskriften.

Etter departementets syn bør dette kravet også gjelde for arbeidsforhold der arbeidstaker ansettes direkte hos den private arbeidsgiveren for å utføre arbeid i vedkommende hjem. Slike oversikter bidrar til å gi arbeidsgiver kontroll med at arbeidstiden er innenfor lovverkets rammer, og vil ikke minst være viktige for Arbeidstilsynets muligheter til å føre tilsyn hvorav tilsyn er et konvensjonskrav, se nærmere om dette i kapittel 17. Departementet foreslår derfor at det tas inn en bestemmelse i husarbeidsforskriften om at det skal foreligge en oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet.

Forslag til ny § i forskriften, **begge varianter**:

Oversikt over arbeidstiden

Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet.

10.6.2 Pauser

Regler om pauser er ikke tatt opp som et eget krav i konvensjonen, men som nevnt i punkt 10.4.1 krever artikkel 10 nr. 1 i konvensjonen at medlemslandene skal iverksette tiltak for å sikre lik behandling av arbeidstakere som arbeider i private hjem og andre arbeidstakere med hensyn til daglig hvile. Departementet har på bakgrunn av dette sett det naturlig og også vurdere husarbeidsforskriftens regler om pauser med tanke på **forslag B**.

Av gjeldende husarbeidsforskrift følger det at dersom arbeidstiden er over 4 1/2 time skal arbeidet om mulig, avbrytes med minst en hvilepause på 1/2 time. Arbeidsmiljøloven har flere og mer detaljerte regler om pauser. Av § 10-9 første ledd følger det at arbeidstaker skal ha minst en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves. Av samme bestemmelse andre ledd følger det at når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 10-6. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forkortes ned eller forskyves.

Arbeidsmiljøloven gir altså ikke rett til pause før etter fem og en halv times arbeid, men har samtidig regler om krav til ny pause ved arbeid utover alminnelig arbeidstid. Videre har loven tydelige regler om at pausen i visse tilfeller skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, og forskyving eller forkorting av pausen når forholdene gjør det nødvendig.

Konvensjonen inneholder ikke direkte krav om pauser og hovedregelen i dagens forskrift er 4 ½ time og ikke 5 ½ som følger av arbeidsmiljøloven. I **forslag A** av forskriften er derfor dagens ordlyd opprettholdt. I **forslag B** er det tatt utgangspunkt i at arbeidsmiljølovens mer detaljerte regler kan være hensiktsmessige og vil innebære viktige presiseringer også ved arbeid i privat arbeidsgivers hjem. På bakgrunn av dette er det i **forslag B** foreslått at tilsvarende regler om pauser som gitt i arbeidsmiljøloven § 10-9 tas inn i husarbeidsforskriften.

Forslag til ny § i forskriften, **forslag B**:

Arbeidsfri og pauser

(...)

Arbeidstaker skal ha minst en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves.

Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 10. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves.

10.6.3 Nattarbeid

Periode for nattarbeid og i hvilke tilfeller nattarbeid er tillatt

Nattarbeid er etter arbeidsmiljøloven ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, jf. § 10-11 andre ledd. Perioden for nattarbeid er i § 10-11 første ledd satt til mellom klokken 2100 og 0600. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan imidlertid avtale unntak fra disse reglene. I tillegg kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på arbeidstakers initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300. I husarbeidsforskriften gjelder det ikke et forbud mot nattarbeid, slik utgangspunktet er etter arbeidsmiljøloven. Perioden for nattarbeid er satt til mellom klokken 2300 og 0600 eller mellom klokken 2400 og 0700.

Konvensjonen stiller ikke krav om likebehandling når det gjelder nattarbeid. Departementet foreslår etter dette at **forslag A** opprettholder gjeldende tekst, men dog slik at vi sikrer krav i EUs arbeidstidsdirektiv, jf. nedenfor.

Som nevnt innledningsvis er det noe usikkert hvilke typer og hvor mange arbeidsforhold som faktisk omfattes av forskriften. Det er dermed også usikkert hvor stort behov det er for nattarbeid i disse arbeidsforholdene. Det er imidlertid internasjonal vitenskapelig enighet om at nattarbeid er forbundet med forhøyet helse- og ulykkesrisiko. Departementet antar at det særlig i noen typer av omsorgsarbeid i privat arbeidsgivers hjem må arbeides på kveldstid og eventuelt natt. Slikt arbeid vil imidlertid være arbeid som etter sin art er nødvendig å utføre på kveld og natt. Dersom forskriften endres slik at nattarbeid, som i arbeidsmiljøloven, kun er tillatt der arbeidets art gjør det nødvendig, vil denne typen arbeid fortsatt kunne utføres på kveldstid og om natten. I **forslag B** legges det dermed opp til at forskriften endres slik at nattarbeid ikke er tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Departementet vil understreke at hva slags type arbeid som etter sin art er nødvendig å utføre om natten, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

Departementet har vurdert om også perioden for nattarbeid etter **forslag B** bør endres slik at den tilsvarer arbeidsmiljølovens regel (kl. 2100-0600).

Departementet antar at det kan tenkes arbeidsforhold i privat arbeidsgivers hjem hvor det er hensiktsmessig at arbeidet avsluttes etter klokken 21.00, uten at vilkåret om "at arbeidets art gjør det nødvendig" med nattarbeid er tilstede. Dette kan for eksempel gjelde arbeidstakere som er studenter på dagtid og som ønsker å jobbe på kveldstid.

Muligheten for å inngå individuell avtale om at arbeidet kan utføres mellom klokken 2100 og 2300 vil i noen tilfeller ivareta behovet for arbeid etter klokken 2100, for eksempel studenter som ønsker å arbeide på kveldstid. Den individuelle avtaleadgangen åpner likevel ikke for at det etableres en fast ordning med nattarbeid, arbeid etter klokken 2300 eller at dette kan styres av arbeidsgiverens behov og ønsker.

Arbeidsmiljølovens regler om periode for nattarbeid og mulighet for endring av denne vil derfor innebære en innstramming av muligheten for nattarbeid ettersom det enten krever individuell avtale i det enkelte tilfellet eller avtale med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Departementet mener det er viktig at forskriften på dette punktet gir mulighet for fleksibilitet og individuelt tilpassede løsninger, og forslår derfor ikke endringer i **forslag B** når det gjelder perioder for nattarbeid.

Nattarbeidets lengde

EUs arbeidstidsdirektiv artikkel 8 første ledd bokstav a fastsetter at den normale arbeidstiden for nattarbeid i gjennomsnitt ikke skal overstige åtte timer i løpet av 24 timer. Kravet i direktivets artikkel 8 første ledd bokstav a er tatt inn i husarbeidsforskriften § 6, som viser til at for arbeidstakere som hovedsakelig arbeider om natten må den normale arbeidstid ikke overstige 8 timer i gjennomsnitt per 24 timer. I arbeidsmiljøloven § 10-11 sjette ledd brukes uttrykket "den som jevnlig arbeider mer enn tre timer om natten". Departementet foreslår at denne formuleringen også skal benyttes i **forslag B** for å få så like regler som mulig.

Videre angir husarbeidsforskriften ikke hva som er gjennomsnittsberegningsperioden for arbeidstid for nattarbeidere. I **forslag B** foreslås et tillegg i forskriften om at gjennomsnittet skal beregnes over fire uker. Tilsvarende gjelder etter arbeidsmiljøloven. Videre bør regelen i arbeidsmiljøloven § 10-11 sjette ledd siste punktum om at minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri ikke skal tas med ved beregning av gjennomsnittet, da også tas inn i denne forskriftsvarianten.

Direktivets artikkel 8 første ledd bokstav b fastsetter at nattarbeidere ved særlig risikofylt arbeid eller arbeid som innebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning ikke skal utføre nattarbeid i mer enn 8 timer i løpet av 24 timer. Dette kravet er ikke tatt inn i gjeldende husarbeidsforskrift. Når forskriftens virkeområde utvides til alle former for arbeid som utføres i eller for en husholdning, bør også denne bestemmelsen tas inn i forskriften, for å sikre tilfredsstillende gjennomføring av arbeidstidsdirektivet i norsk rett. Dette vil således også bli tatt inn i **forslag A**.

Helsekontroll

Både arbeidsmiljøloven og forskriften har regler om helsekontroll i forbindelse med nattarbeid, noe også arbeidstidsdirektivet krever, jf. artikkel 9. Det følger av arbeidsmiljøloven § 10-11 åttende ledd om nattarbeid at arbeidstaker som hovedsakelig arbeider om natten, skal gis tilbud om gratis helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom. Av forskriftens § 4 om arbeidsgivers plikter følger det at arbeidstaker som hovedsakelig arbeider om natten, skal gis tilbud om gratis helsekontroll før de settes til arbeidet, og deretter med jevne mellomrom. Videre følger det av forskriften at dette ikke gjelder arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.

For å sikre en bedre sammenheng i regelverket foreslås det derfor at regelen om helsekontroll ved nattarbeid flyttes til ny paragraf om nattarbeid. I **forslag A** beholdes dagens ordlyd. I **forslag B** foreslås også at ordlyden gjøres lik ordlyden i arbeidsmiljøloven. Videre foreslås å fjerne tillegget i forskriften om at helsekontroll ikke gjelder arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten. Tilvarende tillegg finnes ikke i arbeidsmiljøloven og anses unødvendig sett i sammenheng med resten av regelen om helsekontroll i forskriften, som viser til arbeidstakere som "hovedsakelig" arbeider om natten.

Forslag til ny § i forskriften:

Forslag A	Forslag B (forskjell uthevet)
<i>Nattarbeid</i> (...) Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn 3 timer om natten skal ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.	<i>Nattarbeid</i> (...) <u>Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.</u> <u>Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstakere som jevnlig arbeider mer enn 3 timer om natten skal i gjennomsnitt ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittet skal beregnes over fire uker.</u> <u>Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri etter § 12 skal ikke tas med ved beregning av gjennomsnittet.</u> Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn 3 timer om natten skal ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.

(...)	<u>Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.</u>
-------	--

10.6.4 Individuelt tilpassede arbeidstidsordninger

Etter arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd skal arbeidstidsordninger være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten har etter arbeidsmiljøloven § 10-2 andre ledd rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Etter § 10-2 tredje ledd har arbeidstaker rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det, har videre rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, se § 10-2 fjerde ledd. Arbeidstakere som er omfattet av husarbeidsforskriften har ikke de samme rettigheter som i arbeidsmiljøloven § 10-2.

Konvensjonen stiller ikke spesifikt krav om at arbeidstidsordninger må ta hensyn til fysiske og psykiske belastninger ved ordningene. Det stilles heller ikke særskilte krav om individuelt tilpassede arbeidstidsordninger. Forslag A av forskriften vil da fortsatt ikke ha noen regulering av dette.

I **forslag B** er det lagt vekt på at ønskeligheten av større likhet med arbeidsmiljøloven. Ved vurderingen av fleksibel eller redusert arbeidstid eller fritak fra arbeidstidsordninger, skal det dessuten i hvert tilfelle foretas en konkret ulempevurdering/interesseavveining. Departementet antar at det for privatpersoner som arbeidsgivere lettere vil kunne foreligge vesentlige ulemper knyttet til å dekke et arbeidsbehov som blir stående udekket, og at det på denne måten kan være mindre aktuelt å benytte slike individuelt tilpassende arbeidstidsordninger. I **forslag B** foreslås likevel at det tas inn i forskriften tilsvarende rettigheter til individuell tilpasning av arbeidstidsordningene som etter arbeidsmiljøloven § 10-2. Det foreslås også at det tas inn et tillegg i forskriften tilsvarende arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd.

Twist om rett til fritak fra arbeidstidsordninger eller fleksibel eller redusert arbeidstid bør, liksom for arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd, kunne bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Se nærmere om dette under kapittel 16 om tilgang til rettssystemet.

Forslag til ny § i forskriften, **forslag B**:

Arbeidstidsordninger

Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljøloven 10-2 første ledd.

Videre gjelder arbeidsmiljøloven § 10-2 andre til fjerde ledd, om rett til fritak for nattarbeid, rett til fleksibel arbeidstid og rett til redusert arbeidstid.

11 Artikkel 11 – Minstelønn mv.

11.1 Generelt om konvensjonen

Konvensjonen stiller krav om at medlemslandene treffer tiltak for å sikre at personer som arbeider i private hjem omfattes av minstelønnsordninger, dersom dette finnes. Konvensjonen stiller altså ikke krav om at medlemslandene har regler om minstelønn, kun at personer som arbeider i private hjem sikres slik lønn dersom dette er regulert i medlemslandet.

Videre skal medlemslandene sikre at lønnen fastsettes uten diskriminering på bakgrunn av kjønn. Det er ikke stilt krav om bestemte tiltak og det vil derfor være opp til det enkelte medlemsland å bestemme hvordan dette gjøres.

11.2 Minstelønn og ikke-diskriminering - vurdering

Vi har ikke generelle regler om minstelønn i Norge. Lov av 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. gir Tariffnemnda myndighet til å allmenngjøre tariffavtaler, herunder minstelønnen, gjennom forskrift. I dag gjelder det allmenngjorte tariffavtaler innenfor bygg, renhold, elektro mv. Reglene om allmenngjøring gjelder også på husarbeidsforskriftens område dersom den allmenngjorte tariffavtalen dekkes av forskriftens virkeområde. Norske regler er dermed i overensstemmelse med konvensjonens krav mht. minstelønnsordninger.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 34 fastslår at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, gjelder uavhengig av om arbeidet tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler. Om arbeidet er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. Departementet mener at bestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 34 om lik lønn for kvinner og menn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, tilfredsstiller konvensjonens krav.

12 Artikkel 12 – Utbetaling av lønn mv.

12.1 Generelt om konvensjonen

Artikkel 12 nr. 1 regulerer når og hvordan lønnen skal utbetales til arbeidstakere i private hjem. Departementet forstår konvensjonen slik at utgangspunktet er at arbeidstakerne skal ha utbetalt lønn i kontanter, men at annet kan fastsettes i lov, forskrift eller tariffavtale. Dersom annet ikke er regulert i lov, forskrift eller tariffavtale, krever annen betalingsform enn kontant betaling samtykke fra arbeidstaker. Det stilles videre krav om at utbetalingen skjer regelmessig og minst en gang i måneden.

Artikkel 12 nr. 2 fastsetter at nasjonale lover, forskrifter, tariffavtaler eller voldgiftskjennelser kan åpne for at en begrenset del av lønnen til arbeidstaker utbetales i form av naturalytelser, dersom ordningen ikke er mindre gunstig enn de ordninger som vanligvis gjelder for andre grupper av arbeidstakere. Det forutsettes at medlemslandene treffer tiltak for å sikre at arbeidstakeren har gitt sitt samtykke til betaling i naturalytelser, at disse er til arbeidstakerens personlige bruk og nytte, og at den antatte pengeverdien de representerer, er rimelig og fornuftig.

12.2 Utbetalingsmåte og hyppighet

Det er i norsk rett ikke gitt regler om hvordan lønnen skal utbetales, verken i arbeidsmiljøloven eller i husarbeidsforskriften. Det gjelder imidlertid et generelt krav i husarbeidsforskriften, tilsvarende som i arbeidsmiljøloven, om at utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling skal fremgå av den skriftlige arbeidsavtalen, jf. § 2 andre ledd bokstav g. Når det gjelder hyppigheten på lønnsutbetalinger, følger det av husarbeidsforskriften § 8 at lønnsutbetaling må finne sted minst en gang i måneden.

Kravet om at utbetalingsmåten må fremkomme av arbeidsavtalen er etter departementets vurdering tilstrekkelig til å oppfylle konvensjonens krav om samtykke fra arbeidstaker ved annen betalingsform enn kontant betaling. Konvensjonens krav om at utbetalingen skjer regelmessig og minst en gang i måneden anses oppfylt gjennom husarbeidsforskriften § 8.

12.3 Betaling i naturalytelser

I likhet med arbeidsmiljøloven har husarbeidsforskriften ikke bestemmelser om utbetaling av lønn i form av naturalytelser, men forskriften kan heller ikke anses å stenge for slik godtgjøring. Vi antar at det i disse arbeidsforholdene er en del unge arbeidstakere (praktikanter) med liten erfaring fra arbeidslivet og som arbeider alene. Det kan være en større risiko for at arbeidsgiver vil tilby lønn i form av naturalytelser, for eksempel i form av kost og losji, og at arbeidstaker lettere enn ellers kan føle seg presset til å godta slike vilkår. Dette kan tale for at det bør tas inn en begrensning i husarbeidsforskriften mht. utbetaling av lønn i form av naturalytelser og vilkår for dette.

Samtidig vil ugyldighetsreglene i avtaleloven kapittel 3 kunne komme til anvendelse ved misbrukstilfeller. Særlig vil avtaleloven § 36 kunne gi grunnlag for

rimelighetssensur av avtalen. En avtale hvor en klart urimelig andel av lønnen utbetales i naturalia vil kunne helt eller delvis settes til side etter denne bestemmelsen. Etter departementets syn er dette tilstrekkelig for å oppfylle konvensjonens krav. Departementet foreslår at det i forslag A ikke tas inn noen ytterligere begrensninger.

I en variant som **forslag B** kan det imidlertid tenkes hensiktsmessig å innta en bestemmelse om at det kun kan avtales at en begrenset del av lønnen kan ytes i naturalia, dersom dette er til personlig bruk og er til nytte for arbeidstaker, samt at disse tilskrives en rimelig verdi. Et krav om at en begrenset del av lønnen kan utbetales i form av naturalytelser, vil som et utgangspunkt innebære at kun en mindre del av lønnen kan utbetales i naturalia. Et ankepunkt mot en slik regulering er at det ikke kan utelukkes tilfeller hvor en større del av lønnen utbetales i naturalia, og hvor det ut fra en rimelighetsvurdering *likevel* fremstår som forsvarlig. Dette kan eksempelvis være tilfellet hvor en student leier hybelleilighet gratis mot å oppfylle bestemte, faste plikter i privat arbeidsgivers hjem. Momenter som type arbeid og arbeidspliktens omfang, om lønnen utgjør hele livsgrunnlaget til arbeidstakeren, styrkeforholdet mellom partene mv. bør imidlertid ha betydning ved vurderingen av om en slik avlønning gyldig kan avtales.

Konvensjonskravet om at det må treffes tiltak for å sikre at arbeidstaker har gitt sitt samtykke til dette anses å være oppfylt, ettersom husarbeidsforskriften krever at utbetalingsmåte skal fremgå av arbeidsavtalen. Det legges til grunn at en eventuell utbetaling i form av naturalia også må fremgå av avtalen.

Forslag til ny § i forskriften, **forslag B**:

Utbetaling av lønn

(...)

Det kan avtales at en begrenset del av lønnen kan ytes i naturalia, dersom dette er til personlig bruk og nytte for arbeidstaker, samt at disse tilskrives en rimelig verdi.

13 Artikkel 13 – Krav til arbeidsmiljøet

13.1 Generelt om konvensjonen

Artikkel 13 i konvensjonen slår fast at alle arbeidstakere som arbeider i eller for private husholdninger har krav på et trygt og sunt arbeidsmiljø. Medlemslandene skal, i samsvar med nasjonale lover, forskrifter eller praksis, gjennomføre effektive tiltak som sikrer helse og sikkerhet for arbeidstakerne. Det må tas tilbørlig hensyn til de spesielle forhold som karakteriserer arbeid i private hjem.

13.2 Krav til arbeidsmiljøet - vurdering

Husarbeidsforskriften § 4 første ledd fastsetter at arbeidsgiver, for å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas, skal sørge for at

arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for:

- at arbeidsstedet, arbeidsutstyr og innemiljø ikke medfører uheldige fysiske belastninger,
- at arbeidet søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon,
- at arbeidet blir organisert og tilrettelagt under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger,
- at arbeidstaker gis nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon,
- at innkvartering som stilles til arbeidstakers disposisjon skal være forsvarlig utstyrt, innredet og vedlikeholdt,
- at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at hans eller hennes verdighet ikke krenkes.

Videre gjelder det i andre ledd at arbeidstaker som hovedsakelig arbeider om natten, skal gis tilbud om gratis helsekontroll før de settes til arbeidet, og deretter med jevne mellomrom. Dette gjelder ikke arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.

Reguleringen i forskriften er naturlig nok mindre omfattende og til dels mer generell enn i arbeidsmiljøloven, men dekker likevel sentrale forhold som angår det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet samt arbeidstakers arbeidstid.

Departementet vurderer det slik at reglene i forskriften er tilstrekkelige til å tilfredsstille konvensjonens krav om at medlemslandene gjennom lov, forskrift eller praksis sikrer helse og sikkerhet for arbeidstakerne på arbeidsplassen. I forslag A legges dette til grunn.

Det kan imidlertid hevdes at husarbeidsforskriften mangler regler om medbestemmelse. Selv om arbeid i arbeidsgivers hjem ofte vil måtte utføres i nært samarbeid med arbeidsgiver og etter vedkommende instruks, tas det i **forslag B** høyde for at det, der det er mulig, skal det legges vekt på medbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar i arbeidssituasjonen. Det foreslås derfor at det i **forslag B** innarbeides en parallell til arbeidsmiljøloven § 4-2 andre ledd bokstav c om arbeidstakers muligheter til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

Underpunktene endres videre fra strekpunkt til bokstavpunkt for å markere at det er tale om en uttømmende oppregning og minske risikoen for feilhenvisninger. Dette gjøres også i **forslag A**.

Forslag til ny § i forskriften, **forslag B**:

Arbeidsgivers plikter

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for:

(...)

- e) at det, så langt det er mulig, skal legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,

14 Artikkel 14 – Sosiale sikringsordninger

14.1 Generelt om konvensjonen

Artikkel 14 stiller krav om at medlemslandene skal gjennomføre passende tiltak, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter, for å sikre at arbeidstakere som arbeider i eller for private husholdninger, har samme sosiale sikringsordninger, herunder i forbindelse med graviditet og fødsel, som andre arbeidstakere.

Departementet legger til grunn at "social security protection" omfatter både rett til fri og til ytelser for å sikre generell sosial trygghet i forbindelse med sykdom, arbeidsledighet, fødsel, uførhet, høy alder med videre. Eksemplifiseringen av rettigheter i forbindelse med graviditet og fødsel støtter også dette. Det legges til grunn at konvensjonen, som gjelder arbeidsforhold, ikke berører rettigheter etter lov av 18. desember 2009 nr. 131 om sosiale tjenester i NAV (sosialtjenesteloven).

14.2 Sosiale sikringsordninger – vurdering

Rettigheter etter folketrygdloven

Rett til inntektssikring og kompensasjon for særlige utgifter ved arbeidsløshet, svangerskap og fødsel, aleneomsorg for barn, sykdom og skade, uførhet, alderdom, dødsfall følger av lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven). Medlemskap i folketrygden er normalt en forutsetning for å få ytelser. Personer som er bosatt i Norge, er som hovedregel pliktige medlemmer i folketrygden, jf. folketrygdloven § 2-1. Det er et vilkår for medlemskap at vedkommende har lovlig opphold i Norge.

I henhold til folketrygdloven § 2-2 er en person som ikke er medlem i trygden etter § 2-1, likevel pliktig medlem i trygden dersom han eller hun er arbeidstaker i Norge. Dette gjelder med mindre noe annet er bestemt i eller i medhold av loven.

Det er et vilkår for medlemskap at vedkommende har lovlig adgang til å ta inntektsgivende arbeid i Norge. Bestemmelsene om medlemskap er de samme, uavhengig av om arbeidstaker arbeider i eller for en privat husholdning eller har annet type arbeid. Departementet vurderer etter dette at reglene i folketrygdloven tilfredsstiller kravene i konvensjonen artikkel 14.

Rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven og husarbeidsforskriften

Arbeidsmiljøloven kapittel 12 gir rett til permisjon/fri fra arbeidet blant annet i forbindelse med svangerskap og fødsel, foreldrepermisjon, amming, barn- og barnepassers sykdom samt omsorg for og pleie av nærstående i livets slutfase. Husarbeidsforskriften § 3 viser til at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap og fødsel, adopsjon mv. gjelder tilsvarende. Etter departementets syn gir imidlertid ikke ordlyden rett til fri ved barns sykdom og ved omsorg for/pleie av nærstående. Departementets oppfatning er at disse permisjonsgrunnlagene faller innenfor de sosiale sikringsordningene

konvensjonen krever at medlemslandene skal sikre. Arbeidstakere som omfattes av husarbeidsforskriften har derfor dårligere rettigheter i disse situasjonene enn arbeidstakere som omfattes av arbeidsmiljøloven, jf. likebehandlingskravet. Departementet foreslår derfor at bestemmelsen i husarbeidsforskriften utvides slik at også arbeidsmiljøloven § 12-9 og § 12-10, som gjelder rett til permisjon ved barns sykdom og ved omsorg for/pleie av nærstående, får anvendelse på husarbeidsforskriften. I tillegg foreslås det i **forslag A** at § 12-14 i arbeidsmiljøloven, som viser til at tvisteløsningsnemnda avgjør tvist om rett til permisjon, får anvendelse, jf. vurderingene rundt dette i punkt 16.3. For å gjøre bestemmelsen mer brukervennlig foreslås det at det fremgår hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven som får anvendelse og hvilke som ikke skal gjelde.

Kapittel 12 i arbeidsmiljøloven regulerer også retten til permisjon i forbindelse med utdanning, militærtjeneste og offentlige verv. Kapitlet henviser dessuten, av opplysningshensyn, til regulering i lov 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn og ymist anna § 27a om rett til permisjon ved religiøse høytider. Retten til permisjon i forbindelse med utdanning, militærtjeneste, offentlige verv og religiøse høytider faller utenfor konvensjonens artikkel 14. I **forslag B** er det imidlertid lagt vekt på likhet med arbeidsmiljøloven og det foreslås at hele arbeidsmiljølovens kapittel 12 får anvendelse.

Forslag til ny § i forskriften:

Forslag A	Forslag B (forskjell uthevet)
<i>Rett til fri fra arbeidet (permisjon)</i> Bestemmelsene om rett til fri (permisjon) fra arbeidet etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 gjelder med unntak av 12-11,12-12, 12-13, 12-15.	<i>Rett til fri fra arbeidet (permisjon)</i> <u>Bestemmelsene om rett til fri (permisjon) fra arbeidet etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 gjelder.</u>

15 Artikkel 15 – Arbeidsformidling og utleie mv.

15.1 Generelt om konvensjonen

Artikkel 15 nr. 1 krever at for å kunne beskytte arbeidstakere i private hjem, herunder arbeidsinnvandrere, som er rekruttert eller utplassert av private arbeidsformidlings- eller bemanningsforetak, på en effektiv måte mot misbruk og overgrep, skal alle medlemsstater:

- Fastslå hvilke vilkår som skal gjelde for virksomheten til private arbeidsformidlings- og bemanningsforetak som rekrutterer og utplasserer arbeidstakere i private hjem, i samsvar med nasjonale lover, forskrifter og praksis;
- sørge for at det eksisterer et tilfredsstillende apparat og tilfredsstillende prosedyrer for oppfølging av klager og etterforskning av påstander om overgrep og

- ulovlig praksis, i forbindelse med private arbeidsformidlings- og bemanningsforetaks formidling av arbeidstakere til private hjem;
- c) gjennomføre alle nødvendige og hensiktsmessige tiltak innenfor sin jurisdiksjon (og ev. i samarbeid med andre land), for å gi arbeidstakere i private hjem som er rekruttert eller utplassert fra private arbeidsformidlings- eller bemanningsforetak, tilfredsstillende beskyttelse og forebygge overgrep. Slike tiltak skal bl.a. omfatte lover og forskrifter som spesifiserer hvilke plikter hhv rekrutterings- og bemanningsforetak og arbeidsgiver har overfor arbeidstaker og fastsette hvilken straff som skal gjelde for brudd på disse bestemmelsene, herunder forbud mot videre virksomhet for foretak som er involvert i uredelig praksis og misbruk;
 - d) vurdere, der arbeidstakerne blir rekruttert i et land til arbeid i private hjem i et annet, å inngå bilaterale, regionale eller multilaterale avtaler for å forebygge overgrep og ulovlig praksis ved rekruttering og utplassering, samt formidling av arbeid og
 - e) treffe tiltak for å sikre at avgifter som private formidlings- og bemanningsforetak krever, ikke blir trukket fra lønnen til arbeidstakerne.

Artikkel 15 retter seg mot ”private employment agencies” som rekrutterer eller utplasserer arbeidstakere for arbeid i private hjem. Departementet legger til grunn at bestemmelsen om ”private employment agencies” ikke bare gjelder arbeidsformidling men også utleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak. Det vises i denne sammenheng til definisjon i ILOs konvensjon nr. 181 ”Convention concerning Private Employment Agencies” artikkel 1.

15.2 Vilkår for å drive arbeidsformidling og arbeidsutleie

Arbeidsmarkedsloven og bemanningsforetaksforskriften

Privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere er regulert i lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven).

Arbeidsmarkedsloven § 27 stiller visse krav til virksomhet som *leier ut* arbeidstakere. Et bemanningsforetak kan ikke begrense arbeidstakers mulighet til å ta arbeid hos innleier etter at arbeidsforholdet hos utleier er avsluttet. Arbeidstaker kan heller ikke leies ut til en av arbeidstakernes tidligere arbeidsgivere før det har gått seks måneder siden arbeidstaker sluttet. Virksomhet som driver privat arbeidsformidling eller utleie av arbeidstakere kan ikke kreve betaling av arbeidstaker for formidlings- eller utleietjenester, jf. § 26 første ledd og § 27 første ledd punkt 3. Arbeidsmarkedsloven gir videre departementet hjemmel til å fastsette i forskrift nærmere vilkår for melding, rapportering, tilsyn, organisering og drift av formidlings- eller utleievirksomhet.

Forskrift 4. juni 2008 nr. 541 om bemanningsforetak stiller krav til bemanningsforetak som skal drive utleie av arbeidskraft i Norge. Blant annet må foretaket være registrert i bemanningsforetaksregisteret og oppfylle vilkår om registrering som aksjeselskap/allmennaksjeselskap eventuelt bankgaranti samt registrering i enhetsregisteret og hos skattemyndighetene. Innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak er kun tillatt fra foretak som er registrert.

Arbeidsmarkedslovens bestemmelser og forskriften om bemanningsforetak gjelder ved formidling og utleie både til virksomheter som utfører oppdrag i private hjem og direkte til private husholdninger.

Arbeidsmiljøloven og husarbeidsforskriften

Rettsforholdet mellom et bemanningsforetak og en arbeidstaker som er ansatt i bemanningsforetaket reguleres av arbeidsmiljøloven når arbeidstakeren leies ut til en virksomhet som utfører et oppdrag i et privat hjem. Arbeidsmiljølovens regler om innleie gjelder imidlertid *ikke* ved direkte innleie til private husholdninger, ettersom lovens regler retter seg mot virksomheter og ikke private arbeidsgivere.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd, kan innleie fra bemanningsforetak til en annen virksomhet skje i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a til e. På visse vilkår er det også tillatt å avtale innleie uten hinder av vilkårene i første ledd, jf. § 14-12 andre ledd. Det er innleier som må påse at vilkårene er oppfylt. Disse reglene gjelder også ved innleie av utsendte arbeidstakere fra andre land, jf. forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere § 3 første ledd a. Ved innleie fra bemanningsforetak til en annen virksomhet gjelder regler om likebehandling med hensyn til lønn og utgiftsdekning, arbeids- og hviletid, samt ferie og fridager, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 a. Det gjelder i tillegg en rekke regler som skal sikre at likebehandlingsreglene oppfylles, jf. arbeidsmiljøloven §§ 14-12 b og 14-12 c.

Ved *rekruttering* gjennom arbeidsformidlingsforetak til en virksomhet som utfører oppdrag i private hjem eller direkte til arbeid i et privat hjem, etableres et ordinært arbeidsforhold som reguleres enten av arbeidsmiljøloven eller av husarbeidsforskriften. Disse regelverkene fastsetter plikter for arbeidsgiver.

Det er etter departementets oppfatning tilfredsstillende fastslått hvilke vilkår som gjelder for virksomheten til arbeidsformidlings- og bemanningsforetak som bidrar med arbeidskraft til private hjem. Norsk rett anses derfor å tilfredsstillende kravene i konvensjonens artikkel 15 bokstav a.

Departementet har likevel vurdert om det er behov for å regulere adgangen til direkte innleie av arbeidstakere til private husholdninger. Det vises til at det foreslås å regulere adgangen til midlertidig ansettelse i arbeidsforhold som omfattes av husarbeidsforskriften, jf. punkt 6.3. Midlertidig ansettelse og innleie er ofte alternative tilknytningsformer og det kan derfor være hensiktsmessig også å regulere adgangen til innleie. På den annen side er departementets oppfatning at *private husholdninger* i svært liten grad benytter seg av innleie fra bemanningsforetak. Å regulere adgangen til innleie fremstår dermed som lite praktisk. Departementet har derfor valgt ikke å foreslå konkrete regler om dette nå, men ønsker høringsinstansenes syn på om det er behov for å regulere adgangen til direkte innleie av arbeidstakere til private husholdninger.

15.3 Oppfølging av klager og påstander om overgrep og ulovlig praksis

I henhold til arbeidsmarkedsloven § 30 skal forsettlig eller uaktsom overtredelse av de bestemmelser som er fastsatt i eller med hjemmel i §§ 26 og 27 straffes med bøter, dersom forholdet ikke går inn under strengere straffebud.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at innleie kun skjer fra registrerte bemanningsforetak og kan om nødvendig treffe vedtak om pålegg, tvangsmulkt og stansing, jf. forskrift om bemanningsforetak § 10. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bemanningsforetak som arbeidsgivere oppfyller sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 18. Arbeidstaker kan melde fra om ulovlige forhold til Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet skal vurdere meldingen, og eventuelt følge opp med tilsyn når forholdene tilsier dette. Arbeidstilsynet fører per i dag ikke tilsyn med arbeid som reguleres av husarbeidsforskriften. På bakgrunn av krav i konvensjonens artikkel 17, foreslås det imidlertid å styrke håndhevingen av forskriften, se nærmere om dette i punkt 17 om tilsyn.

Arbeidstakere som er leid ut for å arbeide i private hjem og personer som tilhører husholdningen er omfattet av straffelovgivningen på samme måte som alle andre borgere. Arbeidstaker vil kunne henvende seg til politiet om mulige straffbare forhold.

Med de endringsforslag som fremmes i høringsnotatet, vurderes situasjonen mht. apparat og prosedyrer for oppfølging av klager og etterforskning av påstander om misbruk som tilfredsstillende i forhold til konvensjonens krav i artikkel 15 nr. 1 bokstav b.

15.4 Vern mot ulovlig praksis, misbruk og overgrep

Konvensjonens artikkel 15 nr. 1 c krever at medlemslandene gjennomfører nødvendige og hensiktsmessige tiltak innenfor sin jurisdiksjon (og ev. i samarbeid med andre land), for å gi arbeidstakere i private hjem som er rekruttert eller utplassert fra private arbeidsformidlings- eller bemanningsforetak, tilfredsstillende beskyttelse og forebygge overgrep.

Tiltakene skal for det første omfatte lover og forskrifter som spesifiserer hvilke plikter arbeidsformidlings- og bemanningsforetak har overfor arbeidstaker. Arbeidsmarkedsloven § 26 om arbeidsformidling og § 27 om utleie av arbeidskraft, spesifiserer plikter knyttet til tjenestene *formidling og utleie* vedrørende betaling, begrensning i arbeidstakers ansettelse hos innleier mv. Det vises ellers til omtale i 15.2 når det gjelder arbeidsmiljølovens og husarbeidsforskriftens regulering av plikter overfor arbeidstakere som formidles eller leies ut fra arbeidsformidlings- og bemanningsforetak.

Det følger videre av artikkel 15 nr. 1 bokstav c at landenes tiltak for å beskytte arbeidstakere formidlet eller utplassert i private hjem *skal* omfatte lover eller forskrifter som fastsetter hvilken straff som gjelder for brudd på reglene om forpliktelser for bemanningsforetak og arbeidsformidlingsforetak og arbeidsgivere overfor arbeidstakere. Blant annet skal det gjelde forbud mot videre virksomhet

for private formidlingsbyråer eller bemanningsforetak som tar del i uredelig praksis eller misbruk.

Det fremgår ikke direkte hvilken type uredelig praksis og misbruk bestemmelsen tar sikte på. Departementet legger til grunn at bestemmelsen, når det er tale om straff og eventuelt forbud mot videre drift, retter seg mot alvorlige brudd på forpliktelser overfor arbeidstakeren. Det antas ikke at den også gjelder ulovlige forhold overfor myndighetene, f.eks. manglende innbetaling av skatt og avgifter.

Ifølge arbeidsmarkedsloven § 30 straffes forsettlig eller uaktsom overtredelse av de bestemmelser som er fastsatt i eller med hjemmel i §§ 26 og 27 med bøter, dersom forholdet ikke går inn under strengere straffebud. Forsettlig eller uaktsom overtredelse av forskriften om bemanningsforetak eller vedtak gitt i medhold av denne, er også straffbart etter arbeidsmarkedsloven § 30. Arbeidsmiljøloven § 19-1 gir hjemmel for straff for innehaver av virksomhet og arbeidsgiver ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i medhold av loven. Brudd på husarbeidsforskriften kan straffes i medhold av forskriftens § 15 jf. arbeidsmiljølovens kapittel 19.

Det finnes videre bestemmelser i det øvrige lovverket som kan ramme uredelig opptreden og misbruk av arbeidstakere som leies ut eller formidles til arbeid i private hjem. For eksempel rammer straffeloven § 257 den som misbruker noens sårbare situasjon til eksempelvis tvangsarbeid eller tvangstjenester. Utlendingsloven § 108 tredje ledd bokstav b rammer grove tilfeller av utnyttelse av utlendinger ved blant annet arbeidsformidling.

Det følger videre av straffeloven § 27 at når et straffebud er overtrådt av noen som har handlet på vegne av et foretak, kan foretaket straffes. Dette gjelder selv om ingen enkeltperson kan straffes for overtredelsen. Straffen er bøter. Foretaket kan også fradømmes retten til å utøve virksomheten eller forbys å utøve den i visse former. Straffeloven § 27 er en generell hjemmel for å ilegge foretaksstraff. Bestemmelsen gir derfor hjemmel for foretaksstraff og eventuelt tap av rett til videre drift ved overtredelse av alle straffesanksjonerte bestemmelser, enten de finnes i særlovgivningen eller i straffeloven.

Departementet mener etter dette at regelverket knyttet til formidling og utleie av arbeidskraft oppfyller kravene i konvensjonens artikkel 15 nr. 1 bokstav c.

15.5 Vurdere mellomstatlige avtaler

Medlemsstaten skal vurdere å inngå internasjonale avtaler for å hindre misbruk og ulovlig praksis ved rekruttering, utplassering og sysselsetting over grenser, jf. artikkel 15 nr. 1 bokstav d. Konvensjonen stiller ikke krav om at det inngås slike avtaler. Det anses per i dag ikke aktuelt å inngå avtaler med andre land særskilt med sikte på beskyttelse av arbeidstakere som formidles eller leies ut til arbeid i private hjem.

15.6 Vern mot at avgifter trekkes fra lønn

Medlemsstaten skal sikre at avgifter som kreves av private formidlingsforetak (og bemanningsforetak) ikke trekkes fra lønnen til arbeidstakere i private husholdninger, jf. artikkel 15 nr. 1 bokstav e. Det følger av arbeidsmarkedsloven § 26 første ledd og § 27 første ledd nr. 3 at virksomhet som driver privat arbeidsformidling og virksomhet som leier ut arbeidstakere, ikke kan kreve betaling av arbeidstaker for formidlingstjenesten eller utleietjenester. Norsk rett må på bakgrunn av dette anses å oppfylle konvensjonen på dette punkt.

15.7 Samråd med representative organisasjoner

Ifølge § 15 nr. 2 skal medlemsstatene for å sikre effekten av bestemmelsene i artikkel 15, konsultere de mest representative organisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og hvor de finnes, med organisasjoner som representerer arbeidstakere i private husholdninger og deres arbeidsgivere. Kravet anses ivarettatt ved denne høringen.

16 Artikkel 16 – Tilgang til rettssystemet

16.1 Generelt om konvensjonen

Konvensjonen krever at medlemslandene i samsvar med nasjonal lov, forskrift eller praksis, sikrer at alle arbeidstakere som arbeider i eller for private hjem, enten på egen hånd eller gjennom noen som representerer dem, har effektiv adgang til rettssystemet eller andre tvisteløsningsmekanismer på vilkår som ikke er mindre gunstige enn de som vanligvis gjelder andre arbeidstakere.

16.2 Gjeldende rett

Prosessregler

For søksmål om rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven gjelder domstolloven og tvisteloven med de særlige prosessreglene som fremgår av arbeidsmiljøloven kapittel 17. De særlige prosessreglene i arbeidsmiljøloven gjelder ikke for de arbeidsforhold som omfattes av husarbeidsforskriften, se § 11 som henviser til tvisteloven og domstolloven ved søksmål i forbindelse med opphør av slike arbeidsforhold. Eventuelle tvister i disse arbeidsforholdene behandles derfor etter de generelle reglene i tvisteloven.

Tvisteløsningsnemnda

Tvisteløsningsnemnda er en "lavterskel" tvisteløsningsordning i medhold av arbeidsmiljøloven § 17-2 for visse typer saker. Nemnda behandler bl.a.:

- tvister om avvikende, individuelle arbeidstidsordninger etter arbeidsmiljøloven § 10-13, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
- rett til fritak for overtidarbeid, jf. § 10-13, jf. § 10-6 tiende ledd,
- rett til permisjoner etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 og
- fortrinnsrett for deltidsansatte, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidstaker som arbeider i arbeidsgivers hjem og som omfattes av husarbeidsforskriften har ikke anledning til å fremme sin sak for tvisteløsningsnemnda.

16.3 Tilgang til rettssystemet – vurdering

Tilgang til domstolene

Departementet mener at både de generelle prosessreglene i tvisteloven og de særlige regler i arbeidsmiljøloven sikrer arbeidstakerne reell tilgang til domstolene slik konvensjonen krever. Konvensjonen stiller imidlertid krav om at arbeidstakere i private hjem skal ha slik tilgang på vilkår som ikke er mindre gunstige enn de som gjelder for arbeidstakere i sin alminnelighet.

Begrunnelsen for at arbeidsmiljølovens særlige prosessregler ikke gjelder for arbeidstakere som omfattes av forskriften er i hovedsak at reglene er blitt ansett som kompliserte (jf. kgl. res. 5. juli 2002 vedrørende forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie mv. i privat arbeidsgivers hjem eller hushold). Tvistelovens generelle prosessregler og de særlige prosessregler i arbeidsmiljøloven kapittel 17 er forskjellige på flere punkter. Departementet kan imidlertid ikke se at tvistelovens prosessregler samlet sett gjør det vanskeligere for en arbeidstaker i privat arbeidsgivers hjem å få sin sak behandlet og avgjort enn hva som ville vært tilfelle dersom saken hadde vært behandlet etter arbeidsmiljølovens særlige prosessregler. Departementet mener derfor at det ikke er nødvendig å foreslå endringer i husarbeidsforskriften på dette området med bakgrunn i konvensjonen.

I tilknytning til denne tematikken kan det for øvrig nevnes at det etter rettshjelpsloven vil kunne innvilges fritt rettsråd og fri saksførsel i bl.a. "*sak etter arbeidsmiljøloven om et arbeidsforhold består eller om en erstatning i forbindelse med opphør av arbeidsforhold*", for den som har inntekt og formue under bestemte grenser, jf. rettshjelpsloven §§ 11 og 16. Etter ordlyden vil dette ikke omfatte tilsvarende saker etter husarbeidsforskriften. Fritt rettsråd og fri saksførsel vil imidlertid unntaksvis kunne innvilges også i andre saker hvis det økonomiske vilkåret er oppfylt og saken objektivt sett berører søker i særlig sterk grad, jf. §§ 11 og 16 tredje ledd. Ved vurderingen skal det legges vekt på om saken har likhetstrekk med sakene som er opplistet. Departementet antar at disse vilkårene fort vil anses oppfylt i en evt. sak etter husarbeidsforskriften. Departementet vil imidlertid ha med seg dette spørsmålet i det videre arbeidet på området.

Tvisteløsningsnemnda

Husarbeidsforskriften har ingen regler som henviser til at eventuelle tvister i arbeidsforholdet skal behandles av tvisteløsningsnemnda. Dette henger naturlig sammen med at tvisteløsningsnemnda ble opprettet etter at husarbeidsforskriften ble vedtatt i 2002. Forskriften har heller ikke regler om alle de forhold som behandles av nemnda.

Arbeidstakere i private hjem skal i henhold til konvensjonen ha like god tilgang til effektive tvisteløsningsmekanismer som andre arbeidstakere har. Det synes ikke å være noen grunn til at ikke arbeidstakere i private hjem og deres arbeidsgivere skal ha de samme muligheter som andre til å få slike tvister avgjort på en forenklet

og rask måte. Med bakgrunn i konvensjonen foreslår derfor departementet at det gis adgang på forskriftens område til å bringe saker inn til behandling i tvisteløsningsnemnda. I **forslag A** vil det være reglene om rett til permisjon som vil kunne behandles av tvisteløsningsnemnda, mens det i **forslag B** også vil være regler om rett til fritak for overtidarbeid og individuelle arbeidstidsordninger som kan bringes inn for nemnda.

Forslag til ny § i forskriften:

Forslag A	Forslag B (forskjell uthevet)
<i>Tvisteløsning</i> Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 16 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.	<i>Tvisteløsning</i> Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i <u>§ 10 tredje ledd, § 16 andre ledd</u> og § 17 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.

17 Artikkel 17 – Tilsyn, håndheving og straff

17.1 Generelt om konvensjonen

Konvensjonen fastsetter at medlemslandene skal etablere effektive og tilgjengelige klagemekanismer og verktøy for å sikre at nasjonale lovbestemmelser og forskrifter til beskyttelse av arbeidstakere i private hjem, blir fulgt. Videre skal medlemslandene utvikle og iverksette tiltak for arbeidstilsyn, håndheving av regelverk og straff, under behørig hensyntaken til det som særpreger arbeid i private hjem, og i samsvar med nasjonale lover og forskrifter. I den grad det er forenlig med nasjonale lover og forskrifter, skal disse tiltakene spesifisere under hvilke omstendigheter det kan gis tilgang til å inspisere en husholdning, under behørig hensyntaken til aktørenes privatliv.

17.2 Tilsyn - vurdering

Arbeidstilsynet har kompetanse til å føre tilsyn i de tilfeller hvor arbeidsforholdet omfattes av arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 18. I tilfeller der arbeidstakeren er ansatt direkte i hjemmet vedkommende arbeider i, og arbeidsforholdet følgelig omfattes av husarbeidsforskriften, har Arbeidstilsynet en veiledningsplikt, men ikke kompetanse til føre tilsyn. Dette er begrunnet i at arbeid i private hjem har grenseflater til privatlivets fred, og at arbeidet antas å være relativt lite risikofyllt.

Det å arbeide i en privat arbeidsgivers hjem skiller seg utvilsomt fra andre arbeidsforhold. Tilsyn rettet mot slike arbeidsforhold vil kunne skape vanskelige grenseflater mot arbeidsgivers rett til privatliv. Samtidig kan arbeidstakere i slike arbeidsforhold være særlig sårbare fordi de lett blir usynlige for omverdenen. Det må

videre antas at det ofte vil kunne være tale om unge arbeidstakere, arbeidsinnvandrere og uorganiserte som i enda mindre grad enn andre arbeidstakere vil kunne forventes å forfølge rettigheter gjennom søksmål. Departementet mener på denne bakgrunn at Arbeidstilsynet bør gis myndighet til å føre tilsyn med dette området for å oppfylle konvensjonens krav om at medlemslandene skal utvikle og iverksette tiltak for arbeidstilsyn.

Et særskilt spørsmål er om Arbeidstilsynet skal kunne føre tilsyn på arbeidsteden, som i dette tilfelle vil være *i arbeidsgivers hjem*. Enhver person, herunder arbeidsgivere, er etter Grunnloven og EMK gitt et sterkt vern mot inngrep i sitt privatliv og hjem. Tilsyn i arbeidsgivers hjem vil kunne innebære et inngrep i det vern som følger av Grunnloven § 102 første ledd første punktum og EMK artikkel 8, samt Grunnloven § 102 første ledd andre punktum som gir et særskilt vern mot husransaker. Når det gjelder tilsyn i henhold til arbeidsmiljøloven, har Arbeidstilsynet i prinsippet hjemmel til å føre tilsyn i private hjem, men hensynet til personvern og privatlivets fred er imidlertid vurdert så tungtveiende at Arbeidstilsynets praksis er at det i utgangspunktet ikke føres tilsyn i private hjem.

Etter departementets syn kan tilsyn gjennomføres på en tilstrekkelig god måte postalt/skriftlig eller ved møter på Arbeidstilsynets kontor. Når det gjelder tilsyn med reglene om arbeidskontrakter og arbeidstid, er Arbeidstilsynet for eksempel ikke avhengig av å utføre tilsynet i arbeidsgivers hjem. Slike tilsyn vil kunne gjøres skriftlig eller ved møte på Arbeidstilsynets kontor. Det vises også til at det foreslås å ta inn en bestemmelse i begge alternativer av forskriften om at det skal foreligge en oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet og at denne skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, se punkt 10.6.1 i høringsnotatet.

For å utvise en viss forsiktighet med den belastning og inngrep i privatsfæren et slikt tilsyn kan innebære for arbeidsgiver, samt at et tilsyn i arbeidsgivers hjem lett vil kunne komme i strid med vernet i Grunnloven og EMK, foreslår departementet at tilsyn ikke utføres i arbeidsgivers hjem, med mindre arbeidsgiver samtykker i dette.

Når det gjelder den øvrige innretningen på Arbeidstilsynets tilsyn med forskriften, foreslår departementet en tilsvarende regulering som i arbeidsmiljøloven, men noe forenklet. Departementet foreslår også at bestemmelsen om å gi overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven § 18-10 ikke skal gjelde, ettersom overtredelsesgebyr etter bestemmelsen kun kan rettes mot virksomheter og ikke fysiske personer.

Departementet foreslår at husarbeidsforskriftens straffebestemmelse om at "*overtredelse av forskriften, med unntak av bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 19*", videreføres. I tråd med de foreslåtte endringene om tilsyn og pålegg foreslår departementet at *vedtak gitt i medhold av forskriften* tas inn i straffebestemmelsen.

Forslag til nye §§ i forskriften:

Forslag A	Forslag B (forskjell uthevet)
<i>Tilsynet med forskriften</i> Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskriften blir overholdt. Tilsyn skal ikke utføres i arbeidsgivers hjem, med mindre arbeidsgiver samtykker i dette. Arbeidstilsynet gir de pålegg som er nødvendige for gjennomføring av §§ 2, 5, 6, 8 til 15, 17 og 22 i denne forskriften. Arbeidsmiljøloven § 18-2, § 18-4 andre og tredje ledd, § 18-5, § 18-6 andre, tredje, sjette og syvende ledd, § 18-7 og § 18-8 gjelder så langt de passer. <i>Straff</i> Overtredelse av denne forskriften eller vedtak gitt i medhold av forskriften, med unntak av bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 19.	<i>Tilsynet med forskriften</i> Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskriften blir overholdt. Tilsyn skal ikke utføres i arbeidsgivers hjem, med mindre arbeidsgiver samtykker i dette. Arbeidstilsynet gir de pålegg som er nødvendige for gjennomføring av §§ 2, 5, 6, 8 til 15, 18 og 23 i denne forskriften. <u>Dette gjelder likevel ikke § 10 tredje ledd.</u> Arbeidsmiljøloven § 18-2, § 18-4 andre og tredje ledd, § 18-5, § 18-6 andre, tredje, sjette og syvende ledd, § 18-7 og § 18-8 gjelder så langt de passer. <i>Straff</i> Overtredelse av denne forskriften eller vedtak gitt i medhold av forskriften, med unntak av bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 19.

18 Økonomiske og administrative konsekvenser

De foreslåtte endringene gjelder arbeidstakere ansatt av privat arbeidsgiver for å utføre arbeid i eller for hans eller hennes hjem eller husholdning. Det foreligger per i dag svært lite statistikk som viser hvor mange arbeidstakere som arbeider i en privat arbeidsgivers hjem eller husholdning. Den registerbaserte statistikken basert på A-ordningen, viser at det var 1376 personer som var sysselsatt i næringskategorien "lønnet arbeid i private husholdninger" i 2017. Det kan være grunn til å anta at det reelle antallet arbeidsforhold er høyere, da terskelverdier avgjør hvorvidt arbeidsforholdet er meldepliktig. I arbeidskraftundersøkelsene (AKU) er utvalget videre for lite for denne næringsgruppen til at det kan sies noe rimelig presist om antallet sysselsatte.

I Norge utføres arbeidstakeres arbeid med ivaretagelse av barn, eldre, syke eller personer med funksjonsnedsettelse og lignende omsorgsoppgaver i stor utstrekning

utenfor private hjem eller husholdninger, f.eks. i barnehager og ulike typer pleie- og omsorgsinstitusjoner. I tilfeller der arbeidstakeren faktisk utfører arbeidet i et privat hjem, eksempelvis hjemmehjelpere, renholdere eller håndverkere, vil det som oftest ikke være en privatperson, men en offentlig eller privat virksomhet som er arbeidsgiver. Dette tilsier at antallet arbeidstakere ansatt av privat arbeidsgiver er lavt.

For private arbeidsgivere antas forskriftsendringene å kunne gi noe økte kostnader til betaling for overtidarbeid. Rett til fri ved barns sykdom kan tenkes å medføre økte kostnader til vikar som skal erstatte arbeidstaker. Dette er imidlertid en endring av mer formell art ettersom arbeidstaker hele tiden har hatt rett til omsorgspenger.

Forslagene om at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med forskriften og adgang til å bringe enkelte saker inn for tvisteløsningsnemnda (både **forslag A** og **forslag B**), samt forslaget om innføring av adgang til å søke Arbeidstilsynet om avvikende arbeidstidsordninger (**forslag B**) vil medføre økonomiske og administrative konsekvenser for staten. Gitt at det dreier seg om få arbeidsforhold, antas det imidlertid at Arbeidstilsynet og tvisteløsningsnemnda vil få svært få slike saker. Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet er videre risikobasert og det legges til grunn at oppfølging i hovedsak vil være tipsbasert og kunne gjennomføres innen eksisterende budsjettammer.

Forslag A foreslår det som er nødvendig for å muliggjøre en eventuell ratifikasjon mens **forslag B** foreslår endringer som styrker arbeidstakernes vern ytterligere i norsk rett og gir likere regler som i arbeidsmiljøloven. **Forslag B** gir en mer helhetlig og konsistent regulering, men gir samtidig flere og mer detaljerte regler i forskriften. Noen av disse blir ikke nødvendigvis enklere å forstå for den enkelte bruker. Anvendbarheten av noen av disse kan vel også diskuteres. Rettslig sett vil **forslag B** beskytte denne arbeidstakergruppen best. Dette må imidlertid veies opp mot hva som er praktisk anvendelig.

Vi ber derfor særlig om høringsinstansenes syn på dette.

19 Forslag til lovendring

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 1-5 andre ledd skal lyde:

Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører *arbeid* i arbeidsgivers hjem og *husholdning*.

20 Forslag til ny forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning (Forslag A)

Hjemmel: Fastsatt ved ... med hjemmel i lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-5 annet ledd. Fremmet av Arbeids- og sosialdepartementet.

EØS-henvisninger: EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 29 (direktiv 94/33/EF), nr. 32a (direktiv 1999/70/EF) og nr. 32h (direktiv 2003/88/EF).

Kapittel 1 – Innledende bestemmelser

§ 1. Virkeområde

Denne forskriften gjelder arbeidsforhold hvor arbeidstaker utfører arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning.

Forskriften gjelder ikke sporadisk arbeid.

Kapittel 2 – Ansettelse og lønn mv.

§ 2. Skriftlig arbeidsavtale

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale. Avtalen skal foreligge senest samtidig med at arbeidsforholdet starter.

Arbeidsavtalen skal minst inneholde:

- a) hvem som er parter i avtalen,
- b) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse, og forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig,
- c) opplysninger om hvor arbeidet skal utføres, herunder hvilke deler av arbeidsgivers hjem arbeidstaker kan disponere, eventuelt benytte utenfor arbeidstid,
- d) beskrivelse av arbeidet som skal utføres,
- e) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.
- f) rettigheter til ferie og feriepenger, jf. ferieloven,
- g) lønn, overtidsgodtgjøring, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling, eventuelle tillegg som ikke inngår i lønnen, for eksempel kost, losji, bruk av telefon, utgifter til hjemreise mv.,
- h) oppsigelsesfrist.

Endringer i arbeidsforholdet skal gjenspeiles i arbeidsavtalen senest samtidig med at endringen trer i kraft.

§ 3. Fast og midlertidig ansettelse

Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at reglene om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,

- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat) eller
- c) for praksisarbeid.

Arbeidsmiljøloven § 14-11 gjelder så langt den passer.

§ 4. Utbetaling av lønn

Lønnsutbetaling skal foretas minst en gang i måneden.

Trekk i lønn og feriepenger kan kun gjøres i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-15 andre og tredje ledd.

Kapittel 3 – Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

§ 5. Arbeidsgivers plikter

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for:

- a) at arbeidsstedet, arbeidsutstyr og innemiljø ikke medfører uheldige fysiske belastninger,
- b) at arbeidet søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon,
- c) at arbeidet blir organisert og tilrettelagt under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger,
- d) at arbeidstaker gis nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon,
- e) at arbeidstaker, så langt det er mulig, skal beskyttes mot vold og trusler,
- f) at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at hans eller hennes verdighet ikke krenkes,
- g) at innkvartering som stilles til arbeidstakers disposisjon skal være forsvarlig utstyrt, innredet og vedlikeholdt og
- h) at arbeidstakers rett til privatliv respekteres. Arbeidstaker som bor i arbeidsgivers hjem skal ha eget separat rom.

§ 6. Arbeidstakers plikter

Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø.

Arbeidstaker skal utføre arbeidet i samsvar med påbud og instruksjoner fra arbeidsgiver.

§ 7. Vern mot diskriminering

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering gjelder.

Kapittel 4 – Arbeidstid mv.

§ 8. Alminnelig arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Hvilepause regnes som arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen.

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer i uken. Arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde, femte og sjette ledd om kortere alminnelig arbeidstid for skift- og turnusarbeid gjelder.

§ 9. Passivt arbeid og beredskapsvakt

For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan den alminnelige arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet eller der arbeidstaker kan forlate arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er.

§ 10. Arbeid utover avtalt arbeidstid

Arbeid utover alminnelig arbeidstid regnes som overtid. Overtidsarbeid må ikke gjennomføres som fast ordning.

For overtidarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstaker har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.

§ 11. Samlet arbeidstid

Overtidsarbeid må sammen med alminnelig arbeidstid ikke medføre en gjennomsnittlig arbeidstid på mer enn 48 timer i uken i løpet av en 4-måneders periode.

§ 12. Arbeidsfri og pauser

Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstakeren får en arbeidsfri periode på minst 11 sammenhengende timer i løpet av 24 timer.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå avtale om at det kan utføres beredskapsvakt i den arbeidsfrie perioden.

Hver uke skal det gis en friperiode på minst 48 timer. Friperioden skal så vidt mulig være sammenhengende og aldri mindre enn 24 timer.

Friperioder kan bare begrenses når det foreligger særlige grunner.

Friperioden skal, om mulig legges i tilknytning til søn- eller helgedag.

Dersom arbeidstiden er over 4 ½ time skal arbeidet, om mulig, avbrytes med minst en hvilepause på en halv time.

§ 13. Nattarbeid

For arbeidstakere som hovedsakelig arbeider om natten, må den normale arbeidstid ikke overstige 8 timer i gjennomsnitt per 24 timer. Med nattarbeid menes arbeid mellom klokken 2300 og 0600 eller klokken 2400 og 0700.

Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn 3 timer om natten skal ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.

Arbeidstaker som hovedsakelig arbeider om natten skal gis tilbud om gratis helsekontroll før de settes til arbeidet, og deretter med jevne mellomrom. Dette gjelder ikke arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.

§ 14. Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet

Følgende regler i arbeidsmiljøloven gjelder:

- a) § 10-4 andre ledd om Arbeidstilsynets samtykke til forlenging av arbeidstiden ved særlig passivt arbeid og
- b) § 10-4 tredje ledd om Arbeidstilsynets fastsetting av beregningsmåte for beredskapsvakt, men slik at krav om dette også kan komme fra arbeidstaker.

§ 15. Oversikt over arbeidstiden

Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet.

§ 16. Rett til fri fra arbeidet (permisjon)

Bestemmelsene om rett til fri (permisjon) fra arbeidet etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 gjelder med unntak av 12-11, 12-12, 12-13 og 12-15.

Kapittel 5 - Arbeidstakere under 18 år

§ 17. Særlige regler for arbeidstakere under 18 år

For arbeidstakere som er under 15 år eller som er skolepliktige gjelder arbeidsmiljølovens kapittel 11 og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om

organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12.

For arbeidstakere mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken. Disse arbeidstakerne må ikke nyttes til overtidarbeid eller nattarbeid.

For arbeidstakere mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige skal den arbeidsfrie perioden være minst 12 sammenhengende timer, og dekke perioden mellom klokken 2200 og klokken 0600 eller klokken 2300 og klokken 0700.

For arbeidstakere mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige skal den sammenhengende friperioden aldri være mindre enn 36 timer.

Kapittel 6 – Oppsigelse og avskjed mv.

§ 18. Oppsigelse

Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

Oppsigelse skal skje skriftlig. Dersom arbeidstaker krever det skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

Avtalen kan sies opp av begge parter med en frist på minst 14 dager.

Oppsigelsesfristen løper fra og med den dagen oppsigelsen kommer frem til den annen part.

§ 19. Avskjed

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan heve arbeidsavtalen med øyeblikkelig virkning dersom den annen part har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen.

§ 20. Tvist om usaklig oppsigelse mv.

Søksmål i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold, herunder erstatning, kan bringes inn for domstolene etter reglene i tvisteloven og domstolloven.

§ 21. Virkningene av usaklig oppsigelse eller avskjed

Er oppsigelsen usaklig eller avskjeden urettmessig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

§ 22. Attest

Arbeidstaker har rett til skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

Kapittel 7 – Tilsyn og tvisteløsning mv.

§ 23. Tilsynet med forskriften

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskriften blir overholdt. Tilsyn skal ikke utføres i arbeidsgivers hjem, med mindre arbeidsgiver samtykker i dette.

Arbeidstilsynet gir de pålegg som er nødvendige for gjennomføring av §§ 2, 5, 6, 8 til 15, 17 og 22 i denne forskriften.

Arbeidsmiljøloven § 18-2, 18-4 andre og tredje ledd, § 18-5, § 18-6 andre, tredje, sjette og syvende ledd, § 18-7 og § 18-8 gjelder så langt de passer.

§ 24. Straff

Overtredelse av denne forskriften eller vedtak gitt i medhold av forskriften, med unntak av bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 19.

§ 25. Tvisteløsning

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 16 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.

§ 26. Ikrafttreden

Denne forskriften trer i kraft Fra samme tidspunkt oppheves forskrift 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.

21 Forslag til ny forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning (Forslag B)

Hjemmel: Fastsatt ved ... med hjemmel i lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-5 annet ledd. Fremmet av Arbeids- og sosialdepartementet.

EØS-henvisninger: EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 29 (direktiv 94/33/EF), nr. 32a (direktiv 1999/70/EF) og nr. 32h (direktiv 2003/88/ EF).

Kapittel 1 – Innledende bestemmelser

§ 1. Virkeområde

Denne forskriften gjelder arbeidsforhold hvor arbeidstaker utfører arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning.

Forskriften gjelder ikke sporadisk arbeid.

Kapittel 2 – Ansettelse og lønn mv.

§ 2. Skriftlig arbeidsavtale

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale. Avtalen skal foreligge senest samtidig med at arbeidsforholdet starter.

Arbeidsavtalen skal minst inneholde:

- a) hvem som er parter i avtalen,
- b) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse, og forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig,
- c) opplysninger om hvor arbeidet skal utføres, herunder hvilke deler av arbeidsgivers hjem arbeidstaker kan disponere, eventuelt benytte utenfor arbeidstid,
- d) beskrivelse av arbeidet som skal utføres,
- e) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.
- f) rettigheter til ferie og feriepenger, jf. ferieloven,
- g) lønn, overtidsgodtgjøring, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling, eventuelle tillegg som ikke inngår i lønnen, for eksempel kost, losji, bruk av telefon, utgifter til hjemreise mv.,
- h) oppsigelsesfrist.

Endringer i arbeidsforholdet skal gjenspeiles i arbeidsavtalen senest samtidig med at endringen trer i kraft.

§ 3. Fast og midlertidig ansettelse

Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at reglene om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat) eller
- c) for praksisarbeid.

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a og b skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter første punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

Arbeidsmiljøloven § 14-11 gjelder så langt den passer.

§ 4. Utbetaling av lønn

Lønnsutbetaling skal foretas minst en gang i måneden.

Trekk i lønn og feriepenger kan kun gjøres i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-15 andre og tredje ledd.

Det kan avtales at en begrenset del av lønnen kan ytes i naturalia, dersom dette er til personlig bruk og nytte for arbeidstaker, samt at disse tilskrives en rimelig verdi.

Kapittel 3 – Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

§ 5. Arbeidsgivers plikter

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for:

- a) at arbeidsstedet, arbeidsutstyr og innemiljø ikke medfører uheldige fysiske belastninger,
- b) at arbeidet søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon,
- c) at arbeidet blir organisert og tilrettelagt under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger,
- d) at arbeidstaker gis nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon,
- e) at det, så langt det er mulig, skal legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
- f) at arbeidstaker, så langt det er mulig, skal beskyttes mot vold og trusler,
- g) at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at hans eller hennes verdighet ikke krenkes,
- h) at innkvartering som stilles til arbeidstakers disposisjon skal være forsvarlig utstyrt, innredet og vedlikeholdt og
- i) at arbeidstakers rett til privatliv respekteres. Arbeidstaker som bor i arbeidsgivers hjem skal ha eget separat rom.

§ 6. Arbeidstakers plikter

Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø.

Arbeidstaker skal utføre arbeidet i samsvar med påbud og instruksjoner fra arbeidsgiver.

§ 7. Vern mot diskriminering

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering gjelder så langt det passer.

Kapittel 4 – Arbeidstid mv.

§ 8. Alminnelig arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Hvilepause regnes som arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen.

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer i uken. Arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde, femte og sjette ledd om kortere alminnelig arbeidstid for skift- og turnusarbeid gjelder.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i annet ledd, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke.

§ 9. Passivt arbeid og beredskapsvakt

For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan den alminnelige arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet eller der arbeidstaker kan forlate arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er.

§ 10. Arbeid utover avtalt arbeidstid

Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Arbeid utover alminnelig arbeidstid regnes som overtid.

Overtidsarbeidet må ikke overstige 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.

Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å fritta arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

For overtidarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstaker har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40

prosent.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.

§ 11. Samlet arbeidstid

Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.

§ 12. Arbeidsfri og pauser

Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstaker får en arbeidsfri periode på minst 11 sammenhengende timer i løpet av 24 timer og minst 35 sammenhengende timer i løpet av 7 dager.

Friperioden skal, så vidt mulig, omfatte søndag.

Arbeidstaker skal ha minst en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves.

Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 10. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves.

§ 13. Nattarbeid

Med nattarbeid menes arbeid mellom klokken 2300 og 0600 eller klokken 2400 og 0700.

Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.

Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstakere som jevnlig arbeider mer enn 3 timer om natten skal i gjennomsnitt ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittet skal beregnes over fire uker. Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri etter § 12 skal ikke tas med ved beregning av gjennomsnittet.

Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn 3 timer om natten skal ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.

Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om

helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.

§ 14. Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet

Følgende regler i arbeidsmiljøloven gjelder:

- a) § 10-4 andre ledd om Arbeidstilsynets samtykke til forlenging av arbeidstiden ved særlig passivt arbeid,
- b) § 10-4 tredje ledd om Arbeidstilsynets fastsetting av beregningsmåte for beredskapsvakt, men slik at krav om dette også kan komme fra arbeidstaker,
- c) § 10-5 tredje ledd om Arbeidstilsynets samtykke til gjennomsnittsberegning,
- d) § 10-6 sjette ledd første punktum om Arbeidstilsynets samtykke til overtid og
- e) § 10-12 sjette og syvende ledd om Arbeidstilsynets samtykke til forkorting av den daglige og ukentlige arbeidsfri perioden og fravik fra grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd.

§ 15. Oversikt over arbeidstiden

Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet.

§ 16. Arbeidstidsordninger

Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljøloven 10-2 første ledd.

Videre gjelder arbeidsmiljøloven § 10-2 andre til fjerde ledd, om rett til fritak for nattarbeid, rett til fleksibel arbeidstid og rett til redusert arbeidstid.

§ 17. Rett til fri fra arbeidet (permisjon)

Bestemmelsene om rett til fri (permisjon) fra arbeidet etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 gjelder.

Kapittel 5 - Arbeidstakere under 18 år

§ 18. Særlige regler for arbeidstakere under 18 år

For arbeidstakere som er under 18 år gjelder arbeidsmiljøloven kapittel 11 og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12.

Kapittel 6 – Oppsigelse og avskjed mv.

§ 19. Oppsigelse

Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

Oppsigelse skal skje skriftlig. Dersom arbeidstaker krever det skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

Avtalen kan sies opp av begge parter med en frist på minst 14 dager. Oppsigelsesfristen løper fra og med den dagen oppsigelsen kommer frem til den annen part.

§ 20. Avskjed

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan heve arbeidsavtalen med øyeblikkelig virkning dersom den annen part har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen.

§ 21. Tvist om usaklig oppsigelse mv.

Søksmål i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold, herunder erstatning, kan bringes inn for domstolene etter reglene i tvisteloven og domstolloven.

§ 22. Virkningene av usaklig oppsigelse eller avskjed

Er oppsigelsen usaklig eller avskjeden urettmessig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

§ 23. Attest

Arbeidstaker har rett til skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

Kapittel 7 – Tilsyn og tvisteløsning mv.

§ 24. Tilsynet med forskriften

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskriften blir overholdt. Tilsyn skal ikke utføres i arbeidsgivers hjem, med mindre arbeidsgiver samtykker i dette.

Arbeidstilsynet gir de pålegg som er nødvendige for gjennomføring av §§ 2, 5, 6, 8 til 15, 18 og 23 i denne forskriften. Dette gjelder likevel ikke § 10 tredje ledd.

Arbeidsmiljøloven § 18-2, 18-4 andre og tredje ledd, § 18-5, § 18-6 andre, tredje, sjette og syvende ledd, § 18-7 og § 18-8 gjelder så langt de passer.

§ 25. Straff

Overtredelse av denne forskriften eller vedtak gitt i medhold av forskriften, med unntak av bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 19.

§ 26. *Tvisteløsning*

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10 tredje ledd, § 16 andre ledd og § 17 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.

§ 27. *Ikrafttreden*

Denne forskriften trer i kraft Fra samme tidspunkt oppheves forskrift 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.
