



DET KONGELIGE ARBEIDS-  
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

# Ot.prp. nr. 101

(2001-2002)

---

**Om lov om endringer i lov 4. februar  
1977 nr. 4 om arbeidervern og  
arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid,  
stillingsvern for toppledere)**

*Tilråding fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet 21.  
juni 2002, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Bondevik II)*

## 1 Innledning

I samarbeidserklæringen for Regjeringen heter det at «Samarbeidsregjeringen vil myke opp arbeidsmiljølovens bestemmelser om frivillig overtid». På denne bakgrunn foreslås det endringer i arbeidsmiljølovens kapittel X. Endringene går ut på at overtidsrammene for én uke og fire sammenhengende uker oppheves. Dette vil bli erstattet av en generell regel om at arbeidstiden, inkludert overtid, pr. uke regnet over en periode på fire måneder ikke skal overstige 48 timer i gjennomsnitt. Videre foreslås det at arbeidsgiver kan inngå avtale om utvidet overtid på inntil 400 timer årlig med den enkelte arbeidstaker. De foreslåtte endringene vil ikke få betydning for rammen for samlet tillatt arbeidstid, inkludert overtid per dag. Det er heller ikke foreslått endringer i vilkårene for å jobbe overtid eller for arbeidsgivers rett til å pålegge overtid. Begrunnelsen for endringsforslagene er blant annet å oppnå økt fleksibilitet.

Etter dagens regler er toppledere omfattet av stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven. Departementet foreslår at toppledere med etterlønnsavtale unntas fra stillingsvernsreglene. Bakgrunnen for dette er at en avtale om etterlønn skal være en kompensasjon dersom de må fratruke. Dagens stillingsvernsregler kombinert med det behov en virksomhet vil ha for å skifte ut en toppleder som ikke har styrets eller eierens tillit, har i en del tilfeller medført at etterlønnsavtaler i hast har blitt reforhandlet til fallskjerm av betydelig størrelse, og med uheldig signalvirkning i arbeidsmarkedet. Forslaget omfatter kun toppleder med etterlønnsavtale, og medfører ikke at det innføres noen plikt til slik avtale. For ledere uten etterlønnsavtale vil stillingsvernsreglene gjelde fullt ut. Endringsforslaget omfatter heller ikke ledere i statlig sektor som omfattes av tjenestemannsloven eller embetsmenn.

De foreslåtte endringene for reglene om overtid antas å få små økonomiske konsekvenser. Når det gjelder forslaget om endringer i stillingsvernsreglene for toppledere med etterlønnsavtaler, er det imidlertid grunn til å tro at prisen på slike avtaler vil øke på kort sikt, men at dette vil stabilisere seg etter hvert. Departementet antar at de administrative konsekvensene av forslagene vil være små.

## 2 Arbeidsmiljøloven § 50, lengden av overtidarbeid

### 2.1 Bakgrunn

---

Bakgrunnen for forslagene til endringer i overtidbestemmelsene er å oppnå økt fleksibilitet og derigjennom blant annet gjøre det lettere for bedrifter å konkurrere om oppdrag som medfører arbeidstopper. Endringsforslaget er også i tråd med Regjeringens målsetning om et enklere regelverk.

På tilsynssiden forventes en gevinst ved at Arbeidstilsynet ikke lenger vil behøve å bruke ressurser på å behandle søknader om utvidet overtid, men kan konsentrere arbeidet til å føre tilsyn med og reagere på ulovlig overtidbruk.

Direktiv 93/104/EF om visse aspekter ved organiseringen av arbeidstiden nedfeller enkelte rammer som vi er forpliktet til å følge og som begrenser det nasjonale handlingsrom. Direktivet har ikke særlige bestemmelser om overtid, men opererer med et generelt tak på 48 timer for gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid inkludert overtid. Hovedregelen er at man kan gjennomsnittsberegne arbeidstiden over en periode på fire måneder (referanseperioden). Referanseperioden kan utvides til seks måneder på visse vilkår. Videre kan *partene* ved avtale utvide referanseperioden til maksimalt 12 måneder.

### 2.2 Gjeldende rett

---

Arbeidsmiljøloven § 49 lister opp vilkårene for adgangen til å nytte overtidarbeid og merarbeid. Merarbeid er arbeid som utføres ut over avtalt arbeidstid, men innefor rammene for den alminnelige arbeidstid. Overtid er det arbeid som varer ut over den alminnelige arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 46. Merarbeid og overtid er ikke tillatt gjennomført som en fast ordning. Før merarbeid og overtidarbeid iverksettes, skal nødvendigheten av arbeidet, dersom det er mulig, drøftes med de tillitsvalgte.

I arbeidsmiljøloven § 50 fastsettes grensene for hvor mye overtid som er tillatt. Det er begrensninger på det daglige, ukentlige, månedlige og årlige forbruk av overtid. Uten særlig avtale må den samlede daglige arbeidstid ikke overstige 14 timer, og overtidarbeidet må ikke overstige 10 timer den enkelte uke, 25 timer i 4 sammenhengende uker og 200 timer i året. Vilkårene for å nytte overtidarbeid etter arbeidsmiljøloven § 49 må alltid være til stede.

Tabell 2.1: Overtidsrammene ihht. arbeidsmiljøloven

Grunnlag/periode	Per uke	Per 4 sammenhengende uker	Per år
Individuell avtale	10 t	25 t	200 t
Avtale med tillitsvalgt	15 t (for tidsrom på 3 mnd.)	40 t	300 t

Tabell 2.1: Overtidsrammene ihht. arbeidsmiljøloven

Disp. fra Arbeidstilsynet	20 t	Ingen grense	200 t per 6 mnd
Tariffavtale med fagforening med mer enn 10 000 medlemmer	Ingen grense	Ingen grense	Ingen grense

Ved virksomhet bundet av tariffavtale kan, etter avtale med tillitsvalgte, rammene for tillatt overtid utvides til inntil 15 timer per uke, 40 timer per 4 sammenhengende uker og 300 timer per år. Slik avtale kan gjøres gjeldende for alle arbeidstakere ved virksomheten som utfører arbeid av den art avtalen omfatter dersom et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen. Det er likevel en betingelse for bruk av utvidet overtid etter denne bestemmelsen at arbeidstaker i det enkelte tilfelle sier seg villig til det.

Etter tillatelse fra Arbeidstilsynet kan rammene utvides til 20 timer per uke og 200 timer for en periode på 6 måneder. Før tillatelse gis skal overtidsbruken drøftes med de tillitsvalgte.

I tillegg har fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven (mer enn 10000 medlemmer) adgang til å inngå avtale om lengden og plasseringen av arbeidstiden uten hinder av reglene i arbeidstidskapittelet, herunder rammene for overtid, jf. arbeidsmiljøloven § 41, 5. ledd.

Lovens grenser for tillatt overtid gjelder kun for arbeid ut over lovens 9 timers dag /40 timers uke. Etter den tariffestede generelle arbeidstidsforkortelsen til 37,5 timers uke, kan man ved jevn fordeling arbeide ca. 110 timer per år ut over vanlig arbeidstid, før det regnes som overtid i arbeidsmiljølovens forstand. Videre innebærer dette at arbeidstaker som har avtale om kortere arbeidstid ikke etter *loven* har krav på overtidsbetaling før vedkommende har arbeidet 9 timer dagen/40 timer uken, mens det etter avtalene ofte vil utløses et krav på overtidsbetaling allerede ved arbeid ut over *avtalt* arbeidstid.

### 2.3 Departementets høringsforslag

Departementet foreslår følgende endringer i arbeidsmiljølovens regler om overtid:

1. Lovens rammer for tillatt overtid for en uke og fire sammenhengende uker oppheves.
2. Det innføres adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om overtid på inntil 400 timer per kalenderår.
3. Det innføres en begrensning i adgangen til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, inkludert overtid på 48 timer regnet over en periode på fire måneder (seks måneder på visse vilkår), med adgang til å utvide denne perioden til maksimum 1 år gjennom avtale med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale.
4. Som følge av punkt to blir dagens adgang til å inngå avtale med tillitsvalgte om utvidet overtid, samt Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang overflødig. Disse foreslås derfor opphevet. Det samme gjelder særregelen for jordbruket i arbeidsmiljøloven § 50 nr. 1 siste setning.

Det foreslås ikke endringer i rammen for samlet tillatt arbeidstid, inkludert overtid, per dag. Det gjøres heller ikke endringer i vilkårene for å jobbe overtid.

## 2.4 Høring

---

### 2.4.1 Høringsrunden

Forslaget til endringer i arbeidsmiljølovens overtidsbestemmelser og stillingsvernet for toppledere ble sendt ut i et felles høringsbrev. Forslagene ble sendt ut på bred høring, og departementet har mottatt over 50 høringsuttalelser. Av disse har ca. 40 kommet med merknader.

### 2.4.2 Høringsinstansenes merknader til forslag om endringer i overtidsbestemmelsene

Arbeidsgiverorganisasjonene støtter forslaget om å myke opp dagens overtidsbestemmelser fordi de mener dette vil bidra til økt fleksibilitet.

Arbeidstakerorganisasjonene støtter ikke forslaget med den begrunnelse at det vil innebære økt press på arbeidstakerne, og at vernet av disse burde gå foran bedriftenes konkurransevne. *Landsorganisasjonen i Norge (LO)* mener at dagens overtidsregler er tilstrekkelig fleksible, og at bruken av overtid bør begrenses i størst mulig grad. Flere av høringsinstansene, blant annet LO, mener at en overføring av kompetansen til å inngå avtale om overtid fra Arbeidstilsynet til den enkelte arbeidstaker vil medføre et press det kan være vanskelig å motstå. LO reagerer også sterkt på at de tillitsvalgte fratras en vesentlig innflytelse med hensyn til arbeidsforholdene på arbeidsplassen når kompetansen til å avtale utvidet overtid flyttes til den enkelte arbeidstaker. LO peker videre på at forslaget kan innebære en rekke samfunnsmessige problemer som for eksempel dårlig arbeidsmiljø, utbrenthet og økning i sykefraværet. Dette er også påpekt av *Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO)*, *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)* og *Akademikerne*. UHO har i sin merknad påpekt at overdreven overtidsbruk kan få betydning for sikkerheten, for eksempel i politi- og lensmannsetaten og i helsevesenet. Mange har dessuten pekt på at en oppmykning av overtidsbestemmelsene kan gjøre det vanskeligere for enkelte grupper å komme inn på arbeidsmarkedet og at faren for utstøtning øker. YS peker på at en utvidelse av overtidsreglene kan føre til at flere, særlig innenfor kvinne dominerte yrker går over i deltidstillinger for å verne sitt privatliv.

Enkelte høringsinstanser har påpekt at den nye bestemmelsen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan medføre planlegging av overtidsbruken. Det er også blitt bemerket at det vil være hensiktsmessig om det stilles krav om tidsavgrensning på ett år dersom arbeidstakeren inngår avtale om utvidet overtid.

*Norges Ingeniørorganisasjon (NITO)* har i sin høringsuttalelse påpekt at det er viktig å presisere at perioder med ferie eller sykemelding ikke skal tas med i gjennomsnittsberegningen av arbeidstiden, jf. direktiv 93/104/EF.

*Arbeidstilsynet* er ikke uenig i at man opphever rammene for tillatt overtid i en og sammenhengende fire uker. Av vernemessige hensyn ønsker man

imidlertid en bedre begrensning enn forslaget og at dette burde utarbeides i en bredere gjennomgang av hele regelsettet for arbeidstid og overtid. Arbeidstilsynet er enig i opphevelsen av Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang.

Mange av høringsinstansene har påpekt at de ser det som ønskelig at endringer i arbeidsmiljølovens overtidbestemmelser ikke foretas nå, men blir behandlet i et helhetlig perspektiv i Arbeidslivslovutvalget.

## 2.5 Departementets vurdering og forslag

---

En opphevelse av overtidssystemene for en uke og fire sammenhengende uker forventes i stor grad å imøtekomme et økende krav om større adgang til en fleksibel og tilrettelagt organisering av arbeidstiden.

Det såkalte Colbjørnsen-utvalget, som avga sin innstilling i desember 1999 (NOU 1999:34), diskuterte spørsmålet om overtidssystemene og konkluderte som følger på side 96:

«Rammene for tillatt overtid per dag og år vurderes av utvalget som ganske vide allerede i dagens lov. Rammene, som i stor grad er forankret i hensynet til liv, helse og sikkerhet, er viktige for å sikre tilstrekkelig med hviletid per døgn, og at den årlige arbeidstiden ikke blir for lang. På den annen side kan det vurderes om rammene for tillatt overtid per uke og fire sammenhengende uker har den samme forankringen i hensynet til liv, helse og sikkerhet. Hvis det ikke er tilfellet, kan disse rammene muligens utvides ut fra et ønske om større fleksibilitet. *Utvalget foreslår at det vurderes om rammene for tillatt overtid per uke og fire sammenhengende uker kan økes uten at det går ut over liv, helse og sikkerhet.*»

Flere høringsinstanser har i sine uttalelser påpekt at forslaget om å myke opp dagens overtidregler kan føre til dårligere arbeidsmiljø og økning i sykefraværet. Departementet forutsetter imidlertid at virkningene på arbeidsmiljø og sykefravær først og fremst er knyttet til overtid utover maksimalgrensene som forslaget ikke endrer. Departementet registrerer imidlertid den frykt arbeidstakerorganisasjonene har for å gjøre loven mer fleksibel, og vil påpeke at dette understreker den plikt arbeidsgivere har til ikke å misbruke de rammene og den frihet lovverket gir.

I denne sammenheng finner departementet også grunn til å minne om at arbeidsmiljøloven har andre regler som skal ivareta arbeidstakernes behov for en forsvarlig arbeidstid og hindre «rovdrift» fra arbeidsgivers side også på kortere sikt. Det gjelder for det første arbeidsmiljøloven § 12 som sier at «arbeidstidsordninger ..... skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller slik at deres mulighet for å vise aktsomhet og ivareta sikkerhetshensyn forringes.» For det annet har loven bestemmelser om daglig og ukentlig fritid i § 51 nr. 2 og 3, som også vil sikre at arbeidstiden i kortere perioder ikke blir uforsvarlig lang.

Forslaget om å legge adgangen til utvidet overtid på 400 timer per kalenderår til avtale med den enkelte arbeidstaker er ny. Lovens system bygger på en adgang til utvidet overtid på inntil 300 timer per år og samlet daglig arbeidstid på inntil 16 timer etter avtale med arbeidstakers tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale. I tillegg kommer en adgang for Arbeidstilsynet til i særlige tilfeller å tillate overtid med inntil 200 timer i løpet av seks måne-

der. Således blir ikke den ytterste rammen for antall tillatte overtidstimer utvidet ved det fremlagte endringsforslaget, men kompetansen til å utvide overtiden til 400 timer i året blir flyttet fra Arbeidstilsynet til avtale med den enkelte arbeidstaker. Også på dette punkt er det behovet for økt fleksibilitet i tillegg til ønsket om økt innflytelse for arbeidstakerne over egen arbeidstid som er bakgrunnen.

UHO har i sin høringsuttalelse påpekt at overdreven overtidsbruk kan få betydning for sikkerheten for eksempel innen politiet og i helsevesenet. Innen disse sektorene forekommer det en del overtidsbruk utover maksimalgrensene. Departementet forutsetter at det er denne overtidsbruken som sterkest kan påvirke sikkerheten. Departementet antar derfor at endringsforslaget reelt sett ikke vil innebære noen særlig økning av overtidsbruken for disse yrkesgruppene.

Departementet har merket seg synspunktene om at avtaler om utvidet overtid bør være tidsbegrensede. Det er imidlertid ikke funnet grunn til å innføre et vilkår om tidsbegrensning, men tilsynsmyndigheten vil følge med på utviklingen på dette området.

Det stilles i dag krav om at avtale om utvidet overtid skal være skriftlig. I departementets høringsforslag fremgår ikke dette klart, da det ble ansett som selvsagt at skriftlighetskravet skulle videreføres. Departementet ser imidlertid behovet for at det presiseres at skriftlighetskravet fremdeles vil gjelde, og har derfor tatt dette inn i lovforslaget.

Kompetansen til å inngå avtale om en daglig arbeidstid på inntil 16 timer må imidlertid opprettholdes på samme nivå som i dag, dvs. avtale med de tilknyttede i virksomheter som er bundet av tariffavtale. Dette er av hensyn til direktivet som kun tillater den type unntak «i tariffavtale eller avtale inngått mellom partene i arbeidslivet». Den gjeldende formuleringen forutsettes å ivareta direktivets krav til de avtaler som kan inngås.

Forslagets punkt 3 om å innføre en begrensning i den gjennomsnittlige arbeidstiden, inkludert overtid på 48 timer over en periode på fire måneder korresponderer med en tilsvarende regel i arbeidstidsdirektivet. Denne regelen i direktivet er i dag ivaretatt ved at vi har begrensninger i overtiden for en og fire sammenhengende uker.

Perioden for gjennomsnittsberegning kan i henhold til direktivet i visse tilfeller utvides til seks måneder. Dette gjelder bl.a. i virksomheter som kjennetegnes ved lang avstand mellom bosted og arbeidssted eller mellom arbeidssteder (art 17.2.1 c), i tilfelle av forventet ekstraarbeid (art 17.2.1 d), samt for arbeidstakere i jernbanetransportsektoren (art 17.2.1 e). Direktivet lister opp en del eksempler på type arbeid/virksomhet under hvert punkt, men disse er ikke ment å være uttømmende.

Departementet har valgt å lage en samlet formulering som antas å være dekkende for de unntakstilfellene i direktivet som det er relevant å videreføre til norsk rett. Den foreslåtte formuleringen «i virksomheter som kjennetegnes ved nødvendigheten av å sikre vedvarende tjenester eller produksjon, eller ved avstanden mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller avstanden mellom arbeidsstedene» er ment å dekke direktivets artikkel 17 nr. 2.1 bokstav a) til c). Bokstav d) antas å ville komme i konflikt med vilkårene for å

arbeide overtid i arbeidsmiljøloven § 49. For øvrig kan departementet ikke se at det er behov for å gjennomføre bokstav e) i norsk rett.

Videre er det adgang i direktivet for partene til å inngå avtale om utvidelse av perioden for gjennomsnittsberegning til inntil 12 måneder forutsatt at de alminnelige prinsippene for vern av arbeidstakers helse og sikkerhet overholdes og at det foreligger objektive eller tekniske grunner eller grunner knyttet til organiseringen av arbeidet. Departementet foreslår at denne avtaleadgangen tas inn i arbeidsmiljøloven. Vi antar at en regel om at slik avtale kan inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale vil ivareta både direktivets krav til de avtaler som kan inngås («i tariffavtale eller avtale inngått mellom partene i arbeidslivet») og forutsetningene for når slik avtale kan inngås. Dette er dessuten en hyppig brukt formulering i arbeidsmiljøloven i forbindelse med adgang til å inngå avtaler.

Når det i forslaget til endret lovtekst er fastsatt gjennomsnittsberegningsperioder på henholdsvis fire måneder, seks måneder og 1 år, tas det sikte på løpende perioder i motsetning til bestemmelsene om årlige overtidsrammer som opererer med kalenderår som periode. Det vil derfor ikke nødvendigvis være slik at gjennomsnittsberegningsperioden(e) faller sammen med (bestemte deler av) kalenderåret. Perioder med ferie eller sykemelding skal ikke tas med i beregningen av gjennomsnittet. Det understrekes at vilkårene for å benytte overtid ikke endres ved forslaget. Overtidsarbeid skal ikke gjennomføres som en fast ordning, og det må være spesielle omstendigheter som gjør bruk av overtid nødvendig. Den nye bestemmelsen om gjennomsnittsberegning tar kun sikte på å sikre at arbeidsgiver sørger for at den totale arbeidsbelastningen ikke blir for høy i løpet av referanseperioden.

Det gjøres ikke endringer tilsvarende de foreslåtte i forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten (rammeforskriften) § 51.

Tabell 2.2: Overtidsrammene etter forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Grunnlag/periode	Per uke	Per 4 sammenhengende uker	Per år
Individuell avtale	Utgår	Utgår	400 t
Avtale med tillitsvalgt	Utgår	Utgår	Utgår
Disp. fra Arbeidstilsynet	Utgår	Utgår	Utgår
Tariffavtale med fagforening med mer enn 10 000 medlemmer	Ingen grense	Ingen grense	Ingen grense



### 3 Arbeidsmiljøloven § 56, stillingsvern for toppledere med etterlønnssavtale

#### 3.1 Bakgrunn

---

Diskusjonen om opphevelse av topplederes stillingsvern har kommet opp med jevne mellomrom og på ulik bakgrunn. Begrunnelsen for forslaget om å oppheve stillingsvernsreglene for toppledere med etterlønnskontrakter, er at topplederen i tillegg til å få etterlønn ved fratreden er omfattet av stillingsvernsreglene. Det har vært registrert en utvikling i retning av at toppleder har brukt stillingsvernsreglene for å forhandle frem økt kompensasjon. For å unngå at regelverk og etterlønnssavtaler blir brukt i en slik uheldig kombinasjon, vil en opphevelse av stillingsvernsreglene kunne være et egnet virkemiddel. På kort sikt vil imidlertid en slik endring kunne føre til at etterlønnssavtaler øker i størrelse, men dette vil trolig stabilisere seg over tid. Når det gjelder ledere uten etterlønnssavtale vil disse ikke ha annen trygghet enn arbeidsmiljølovens regler å falle tilbake på. En opphevelse av stillingsvernet for denne gruppen foreslås derfor ikke.

#### 3.2 Gjeldende rett

---

Arbeidsmiljølovens regler gjelder i dag alle arbeidstakere, inkludert virksomhetens øverste leder. Tjenestemenn som faller inn under tjenestemannsloven og embetsmenn er imidlertid ikke omfattet av stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven.

Etter arbeidsmiljøloven § 60 kan arbeidstaker bare sies opp dersom det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold. Et av hensynene bak arbeidstakers sterke stillingsvern, er at en oppsigelse vil kunne ramme hardt i forhold til å få nytt arbeid, økonomi og på det personlige plan. For å avgjøre om det foreligger saklig grunn til oppsigelse må det foretas en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering. Det foreligger lite rettspraksis på dette området, men det er akseptert at det stilles særlige krav til ledere. Det innebærer at det skal mindre til før det foreligger saklig grunn til å si opp en leder enn en underordnet arbeidstaker. Det er etter dagens regler ikke mulig å frasi seg stillingsvernet på forhånd.

Ved tvist om usaklig oppsigelse er hovedregelen at arbeidstaker har rett til å stå i stillingen så lenge det pågår forhandlinger, jf. arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4. Domstolen kan imidlertid avgjøre at arbeidstakeren ikke får fortsette i sin stilling under sakens behandling dersom den finner det urimelig. I henhold til rettspraksis skal det mindre til før dette urimelighetsvilkåret anses å være oppfylt dersom arbeidstakeren er leder enn om det hadde vært en alminnelig underordnet.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 58 A, 1. ledd er en særregel rettet mot toppledere. Den åpner for at det kan avtales midlertidig tilsetting med øverste leder i virksomheten, såkalt åremålstilsetting, selv om det er et fast behov for

arbeidskraft. Forarbeidene forutsetter at retten til åremålstilsetninger kun skal gjelde øverste leder på administrativt plan med et utstrakt selvstendig ansvar. Dette bør inkludere budsjett- og resultatansvar for hele virksomheten. I følge forarbeidene innebærer begrepet «øverste leder» at det normalt bare vil være aktuelt med én leder tilsatt på åremålskontrakt i hver virksomhet. Dersom flere ledere deler det øverste ansvaret, for eksempel i et konsern, vil det imidlertid være naturlig med flere ledere på åremålskontrakter.

### 3.3 Departementets høringsforslag

---

Departementet foreslår at øverste leder med etterlønnssavtale unntas fra stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven.

Forslaget går ut på at det kun er ledere som har forhåndsavtale om etterlønn som skal unntas fra stillingsvernsreglene. Videre foreslår departementet at det skal stilles som vilkår at det foreligger en avtale om ubetinget etterlønn.

De foreslåtte endringene får ikke virkning for tjenestemenn som omfattes av tjenestemannsloven eller for embetsmenn.

### 3.4 Høringsinstansenes merknader

---

Arbeidsgiverorganisasjonene støtter i hovedsak forslaget om å oppheve stillingsvernsreglene for toppleder med forhåndsavtalt etterlønnssavtale. Flere instanser, herunder *Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)* og *Handel- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)*, har imidlertid påpekt at begrepet «ubetinget etterlønnssavtale» er upresist og kan være uheldig ved tilfeller av grovt mislighold som kvalifiserer til heving av arbeidsavtalen. Det er videre påpekt av flere høringsinstanser at det bør utdypes nærmere hva som menes med «etterlønnssavtale».

Arbeidstakerorganisasjonene støtter ikke det fremlagte forslaget. LO går i mot departementets forslag med den begrunnelse at det antagelig vil føre til en økning i antallet forhåndsavtalte etterlønnskontrakter og størrelsen på disse. Enkelte ser imidlertid behovet for en annen regulering av topplederes stillingsvern enn for alminnelige arbeidstakere.

Også når det gjelder forslaget om å endre stillingsvernsreglene for toppledere med etterlønnssavtale, har mange av høringsinstansene påpekt at dette bør bli behandlet i Arbeidslivslovutvalget.

### 3.5 Departementets vurdering og forslag

---

Det prinsipielle utgangspunktet for diskusjonen vedrørende opphevelse av stillingsvernet for toppledere er at styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og toppleder generelt sett vil være jevnere enn når det dreier seg et alminnelig arbeidstaker/arbeidsgiver forhold. En toppleder vil av den grunn normalt ikke ha det samme behovet for vern som en alminnelig arbeidstaker.

Det fremgår av høringsbrevet at toppledere med forhåndsavtale om etterlønn skal unntas fra stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel XII. Oppsigelsesvernet ved virksomhetsoverdragelse, jf. arbeidsmiljøloven § 73 c), må

derimot opprettholdes da dette er en implementering av et EU-direktiv som ikke gir anledning til unntak for toppledere.

Med toppleder menes den øverste leder av virksomheten. Om vedkommende er ansatt på åremål eller ikke er uten betydning i denne sammenheng. Med forhåndsavtale menes det at avtalen må være inngått før det treffes en beslutning om oppsigelse. Det er grunn til å tro at slike avtaler inngås ved ansettelsen, men det stilles ikke krav til at avtalen er inngått når man ansettes. Det stilles ingen krav til etterlønnens størrelse.

Som nevnt stiller arbeidsmiljøloven som vilkår at det må foreligge saklig grunn for å si opp en leder. I arbeidslivet har det imidlertid utviklet seg en avvikende praksis. I mange tilfeller ønsker virksomhetens styre eller eiere et lederskifte uten at vedkommende leder er å bebreide for noe forhold. Det kan være vanskelig for en virksomhet å ha en leder som ikke har styrets eller eierens tillit. Gjennom kontraktspraksis er det utviklet standarder hvor en leder, ved manglende tillit i styret eller blant virksomhetens eiere, fratrer mot en viss kompensasjon, såkalt etterlønnsavtale. Selv om stillingsvernsreglene i utgangspunktet er ufravikelige, blir slike etterlønnsavtaler normalt respektert av partene.

På grunn av lovens ufravikelighet kan imidlertid topplederen i stedet for å godta den avtalefestede etterlønnsavtalen nekte å fratre og fremprovosere en oppsigelse som kan prøves for domstolene. Dagens stillingsvernsregler kan medføre at topplederen gis en forhandlingsposisjon som undertiden har medført etterlønnsavtale/fallskjerm av en ikke ubetydelig størrelse.

Det har vært påpekt at det særlig er leders rett til å stå i stillingen under en eventuell oppsigelsesprosess som kan volde problemer for virksomheten. Selv om loven åpner for at det kan gis kjennelse for fratreden i slike tilfeller, kan tanken på køen for domstolene og usikkerheten knyttet til en eventuell domstolsbehandling få styret/eierne til å etablere en avtaleløsning. Spesielt i børsnoterte virksomheter som er følsomme for uro kan styret føle seg tvunget til å akseptere omfattende etterlønnsavtaler.

En innvending mot å fjerne stillingsvernet for toppledere er at disse vil kunne få svekket autoritet og en mindre uavhengig stilling i forhold til styret i virksomheten. I det offentlige har dette vært brukt som argument for ikke å tilsette ledere for kontroll-/tilsynsetater på åremål.

Arbeidsgivers begrunnelse for å ville skifte ut en toppleder kan være mangeartet. Det kan for eksempel være tale om en fusjon som medfører overtallighet på ledernivå. Det kan også være begrunnet med at arbeidsavtalen er misligholdt. Ofte er begrunnelsen for en oppsigelse «manglende tillit» og resultatsvikt. I enkelte tilfeller kan styret ha problemer med å konkretisere nærmere hva som er bakgrunnen for den manglende tilliten, samt hvem som egentlig er å bebreide for resultatsvikten. Situasjonen kan også være at det er valgt ny styreleder i virksomheten og at vedkommende ønsker en annen person i lederstolen. Det kan også være at styret har større tro på en annen leder enn den sittende, eller antar at et lederskifte vil være positivt for virksomheten. Det kan stilles spørsmål ved om det er rimelig at en toppleder skal være uten stillingsvernsrettigheter i slike situasjoner. Som nevnt er et av hensynene bak det sterke stillingsvernet at en oppsigelse kan ramme hardt, både økonomisk og personlig. Selv om de økonomiske ulempene langt på vei oppveies av

en etterlønnsavtale, vil hensynet til hva det innebærer på det personlige plan gjøre seg gjeldende til tross for en slik avtale.

Et annet argument mot å oppheve stillingsvernet for ledere er at dette trolig vil medføre at etterlønnsklausuler blir obligatoriske i ledernes ansettelsesavtaler, og at prisen på disse på kort sikt vil stige. Dette vil blant annet kunne slå uheldig ut overfor mindre virksomheter. Dersom bedriften ikke ønsker eller har anledning til å inngå avtale om etterlønn, vil dagens stillingsvernsregler imidlertid fremdeles gjelde. Små bedrifter vil også kunne påføres store utgifter dersom det blir strid om en oppsigelse er saklig begrunnet. Oppsigelsens saklighet må avgjøres av rettsapparatet, og det er ikke uvanlig at det tar mer enn ett år før oppsigelsessaken kommer opp for domstolene. I perioden frem til spørsmålet er endelig avgjort må bedriften betale lønn til sin leder. I tillegg kommer indirekte tap som vil kunne oppstå i forbindelse med negativ publisitet og eventuelle saksomkostninger. Dermed kan det være en fordel å inngå etterlønnsavtale ettersom det vil gi forutsigbarhet med hensyn til hvilken kompensasjon som skal betales til lederen ved avgang, uansett grunn.

Et system basert på etterlønnsavtaler vil også kunne få uheldige konsekvenser overfor eldre arbeidstakere. Slike avtaler vil antagelig ikke ha samme beskyttelse av eldre toppledere som har arbeidet lenge i virksomheten. Etter arbeidsmiljøloven § 58 nr. 3 skal en arbeidstaker som blir sagt opp etter 10 års ansettelse i virksomheten ha minimum fire måneders oppsigelsesfrist dersom vedkommende har fylt 50 år, og minimum seks måneders oppsigelse hvis han/hun har fylt 60 år. Departementet regner imidlertid med at disse problemstillingene på sikt vil bli reflektert gjennom avtalepraksis.

Flere av de sentrale høringsinstansene har i sine merknader påpekt at «ubetinget» etterlønnsavtale er et uheldig begrep. Det er videre pekt på at avtale om ubetinget etterlønn kan virke urimelig ved grovt mislighold av arbeidsavtalen, for eksempel dersom en toppleder gjør underslag.

På bakgrunn av høringsinstansenes merknader og Lovavdelingens uttalelse under den lovtekniske gjennomgangen, har departementet kommet frem til at det må være anledning til å kunne inngå avtaler som oppstiller begrensninger i utbetalingen. For eksempel der det foreligger forhold som etter loven ville kunne føre til avskjed. Departementet foreslår derfor at begrepet ubetinget, som fremgikk av høringsforslaget erstattes av en henvisning til at arbeidstakeren må ha frasagt seg rettighetene etter bestemmelsene om oppsigelse i arbeidsmiljøloven mot at det utbetales etterlønn ved fratreden. Andre betingelser i etterlønnsavtalen vil således ikke få betydning for hvorvidt avtalen setter oppsigelsesvernet til side eller ei.

## 4 Administrative og økonomiske konsekvenser

Departementet antar at forslaget til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid ikke vil ha nevneverdige økonomiske eller administrative konsekvenser. Endringene vil imidlertid kunne innebære at Arbeidstilsynet kan dreie sin ressursbruk fra behandling av søknader om utvidet overtid til aktivt tilsynsarbeid med hensyn til ulovlig overtidbruk.

Når det gjelder forslaget til endringer i stillingsvernet for toppledere med etterlønnskontrakter, mener departementet det er grunn til å anta at størrelsen, i økonomisk betydning, på etterlønnssavtaler på kort sikt vil øke. Dette vil kunne medføre økte personalkostnader for enkelte virksomheter. Departementet antar imidlertid at dette vil stabilisere seg over tid. Det antas for øvrig at lovforslaget ikke vil innebære nevneverdige økonomiske eller administrative konsekvenser.

## 5 Ikrafttredelse

Departementet foreslår at loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer, og at bestemmelsen som unntar øverste leder med forhåndsavtalt etterlønn fra stillingsvernsreglene kun skal gjelde for tilfeller hvor slik avtale er inngått etter ikrafttredelsesdato.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere).

---

**Vi HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere) i samsvar med et vedlagt forslag.

## **Forslag til lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere)**

### I

I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. gjøres følgende endringer:

§ 50 skal lyde:

1. Alminnelig regel.

Overtidsarbeidet skal søkes fordelt på en slik måte at en unngår for stor belastning for den enkelte arbeidstaker.

Overtidsarbeidet må sammen med den alminnelige arbeidstid ikke medføre en samlet arbeidstid på over 14 timer i et enkelt døgn for noen arbeidstaker. *Overtidsarbeidet må ikke overstige 200 timer i kalenderåret.*

2. Utvidet overtid etter avtale med arbeidstaker.

*Arbeidsgiver og arbeidstaker kan slutte skriftlig avtale om overtid på inntil 400 timer i kalenderåret.*

3. Utvidet samlet arbeidstid etter avtale med tillitsvalgte.

*I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om en samlet arbeidstid på inntil 16 timer i et enkelt døgn.*

4. Gjennomsnittlig samlet arbeidstid.

*Overtidsarbeidet må fordeles slik at den ukentlige arbeidstiden, inkludert overtid, i løpet av en periode på fire måneder i gjennomsnitt ikke overstiger 48 timer. Perioden for gjennomsnittsberegningen kan utvides til seks måneder i virksomheter som kjennetegnes ved nødvendigheten av å sikre vedvarende tjenester eller produksjon, eller ved avstanden mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller avstanden mellom arbeidsstedene. I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at gjennomsnittsberegningsperioden skal være høyst 1 år.*

§ 56, nytt tredje ledd skal lyde:

*Reglene om oppsigelse i dette kapittel gjelder ikke for øverste leder i virksomheten, dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden.*

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere)

II

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.