



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Ot.prp. nr. 54

(2008–2009)

---

Om lov om endringer i arbejdsmiljøloven  
(likestilling av arbeidstiden for  
skift- og turnusarbeidere mv.)



## Innhold

<b>1</b>	<b>Proposisjonens hovedinnhold</b> .....	9				
<b>2</b>	<b>Bakgrunnen for forslagene</b> .....	11		5.2.4	Nærmere om alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-4 .....	26
<b>3</b>	<b>Helse, miljø og sikkerhet</b> .....	14		5.2.5	Nærmere om begrepene døgntilvarelig og heltilvarelig skiftarbeid samt sammenlignbart turnusarbeid .....	26
3.1	Alenearbeid .....	14		5.2.6	Sammenlignbart turnusarbeid .....	27
3.1.1	Innledning .....	14		5.2.7	Tariffregulert arbeidstid for skift og turnus .....	28
3.1.2	Gjeldende rett .....	14		5.3	NOU 2008:17 Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid .....	28
3.1.3	Departementets høringsforslag .....	14		5.4	Høringsuttalelsene .....	29
3.1.4	Høringsuttalelsene .....	15		5.4.1	Arbeidstakerorganisasjonene .....	29
3.1.5	Departementets vurderinger og forslag .....	16		5.4.2	Arbeidsgiverorganisasjonene .....	30
3.2	Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid .....	17		5.4.3	Andre .....	32
3.2.1	Innledning .....	17		5.5	Departementets vurderinger og forslag .....	33
3.2.2	Gjeldende rett .....	17		5.5.1	Innledning .....	33
3.2.3	Departementets høringsforslag .....	17		5.5.2	Kriterier for kortere arbeidstid .....	34
3.2.4	Høringsuttalelsene .....	17		5.5.3	Om utvalgets forslag .....	35
3.2.5	Departementets vurderinger og forslag .....	18		5.5.4	Departementets forslag .....	36
3.3	Lovhjemmel for godkjenningssordning for bedriftshelsetjenesten .....	18		5.6	Konsekvenser av forslaget .....	39
3.3.1	Innledning .....	18		<b>6</b>	<b>Midlertidig ansettelse</b> .....	41
3.3.2	Gjeldende rett .....	19		6.1	Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse .....	41
3.3.3	Departementets høringsforslag .....	19		6.1.1	Bakgrunn .....	41
3.3.4	Høringsuttalelsene .....	19		6.1.2	Gjeldende rett .....	41
3.3.5	Departementets vurderinger og forslag .....	19		6.1.3	Departementets høringsforslag .....	42
<b>4</b>	<b>Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg</b> .....	21		6.1.4	Høringsuttalelsene .....	42
4.1	Innledning .....	21		6.1.5	Departementets vurderinger og forslag .....	42
4.2	Gjeldende rett .....	21		6.2	Frist for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse .....	44
4.3	Departementets høringsforslag .....	21		6.2.1	Gjeldende rett .....	44
4.4	Høringsuttalelsene .....	21		6.2.2	Departementets høringsforslag .....	45
4.5	Departementets vurderinger og forslag .....	23		6.2.3	Høringsuttalelsene .....	45
<b>5</b>	<b>Arbeidstiden for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusarbeid</b> .....	24		6.2.4	Departementets vurderinger og forslag .....	45
5.1	Bakgrunn .....	24		<b>7</b>	<b>Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn</b> .....	47
5.2	Gjeldende rett .....	25		7.1	Begrensning av størrelsen på lønnstrekk .....	47
5.2.1	Arbeidsmiljøloven .....	25		7.1.1	Bakgrunn .....	47
5.2.2	Arbeidstidsdirektivet .....	25				
5.2.3	Tariffavtaler .....	26				

7.1.2	Gjeldende rett .....	47	<b>9</b>	<b>Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet – domstolsbehandling av spørsmål om fratredelse .....</b>	69
7.1.3	Departementets høringsforslag .....	47	9.1	Gjeldende rett .....	69
7.1.4	Høringsuttalelsene .....	47	9.2	Departementets høringsforslag .....	69
7.1.5	Departementets vurderinger og forslag .....	48	9.3	Høringsuttalelsene .....	70
7.2	Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger .....	49	9.4	Departementets vurderinger og forslag .....	70
7.2.1	Bakgrunn .....	49	<b>10</b>	<b>Noen henvisninger og presiseringer mv. ....</b>	72
7.2.2	Gjeldende rett .....	49	10.1	Kravet om «tariffavtale» i arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd .	72
7.2.3	Departementets høringsforslag .....	50	10.1.1	Bakgrunn og gjeldende rett .....	72
7.2.4	Høringsuttalelsene .....	50	10.1.2	Departementets høringsforslag .....	72
7.2.5	Departementets vurderinger og forslag .....	50	10.1.3	Høringsuttalelsene .....	72
<b>8</b>	<b>Arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd (70-årsregelen) .....</b>	52	10.1.4	Departementets vurderinger og forslag .....	72
8.1	Innledning .....	52	10.2	Henvisning til lov om trdomssamfunn og ymist anna .....	73
8.2	EU-rett .....	52	10.2.1	Bakgrunn og gjeldende rett .....	73
8.2.1	Rammedirektivets særbestemmelser om alder – direktiv 2000/78/EF .....	52	10.2.2	Departementets høringsforslag .....	73
8.2.2	Avgjørelser fra EF-domstolen .....	53	10.2.3	Høringsuttalelsene .....	73
8.3	Gjeldende rett .....	54	10.2.4	Departementets vurderinger og forslag .....	73
8.3.1	Arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av alder .....	54	10.3	Fortrinnsrett for arbeidstakere med redusert arbeidstid – avklaring av prioritet .....	74
8.3.2	Rettspraksis vedrørende arbeidsmiljøloven kapittel 13 .....	54	10.3.1	Bakgrunn og gjeldende rett .....	74
8.3.3	Arbeidsmiljølovens bestemmelse om alder i § 15-7 fjerde ledd .....	55	10.3.2	Departementets høringsforslag .....	74
8.4	Gjeldende rett om forholdet mellom forbudet mot aldersdiskriminering og 70-årsregelen i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd .....	59	10.3.3	Høringsuttalelsene .....	74
8.4.1	Innledning .....	59	10.3.4	Departementets vurderinger og forslag .....	74
8.4.2	Forholdet til punkt 14 i direktivets fortale .....	59	10.4	Unntak fra behandling i forliksrådet ..	75
8.4.3	Saklig formål .....	60	10.4.1	Bakgrunn og gjeldende rett .....	75
8.4.4	Forholdsmessighet .....	62	10.4.2	Departementets høringsforslag .....	76
8.4.5	Oppsummering av gjeldende rett om forholdet mellom reglene om aldersdiskriminering og arbeidsmiljølovens 70-årsregel .....	63	10.4.3	Høringsuttalelsene .....	76
8.5	Rettsstilstanden i andre land .....	63	10.4.4	Departementets vurderinger og forslag .....	76
8.5.1	Sverige .....	63	10.5	Drøftingsplikten ved oppsigelse .....	76
8.5.2	Danmark .....	63	10.5.1	Bakgrunn og gjeldende rett .....	76
8.5.3	Finland .....	64	10.5.2	Departementets høringsforslag .....	76
8.5.4	Storbritannia .....	64	10.5.3	Høringsuttalelsene .....	76
8.5.5	New Zealand og Australia .....	64	10.5.4	Departementets vurderinger og forslag .....	77
8.6	Departementets høringsforslag .....	64	<b>11</b>	<b>Håndhevelse av arbeidsmiljøloven kapittel 9 .....</b>	79
8.7	Høringsuttalelsene .....	64	11.1	Innledning .....	79
8.8	Departementets vurderinger og forslag .....	66	11.2	Gjeldende rett .....	79
			11.3	Departementets høringsforslag .....	79
			11.4	Høringsuttalelsene .....	79
			11.5	Departementets vurderinger og forslag .....	80

<b>12</b>	<b>Økonomiske, administrative og likestillingsmessige konsekvenser</b>	<b>82</b>	<b>Utrykt vedlegg:</b>
			NOU 2008: 17 Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid Skift/turnusutvalget 2007–2008
<b>13</b>	<b>Merknader til lovteksten .....</b>	<b>83</b>	
	<b>Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven .....</b>	<b>88</b>	



## Liste over forkortelser

LO	– Landsorganisasjonen i Norge
YS	– Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
NHO	– Næringslivets hovedorganisasjon
HSH	– Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon
Spekter	– Arbeidsgiverforeningen Spekter







DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Ot.prp. nr. 54

(2008–2009)

## Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 3. april 2009,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Stoltenberg II)*

### 1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeids- og inkluderingsdepartementet legger med dette frem forslag om endringer i arbeidsmiljøloven. Forslagene dekker et vidt spekter av temaer og blir behandlet etter den kronologi som arbeidsmiljøloven følger.

I kapittel 3 i proposisjonen behandles først to spørsmål relatert til helse, miljø og sikkerhet; alenearbeid og bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid. Både alenearbeid og prestasjonslønnssystemer vil etter omstendighetene kunne være en betydelig risikofaktor, og departementet finner grunn til å presisere lovens bestemmelser på dette området. For å sikre god kvalitet i bedriftshelsetjenesten, foreslås det dernest en hjemmel for å gi regler om at den som skal tilby bedriftshelsetjeneste etter arbeidsmiljøloven må være godkjent av Arbeidstilsynet.

Det er behov for en klargjøring av rettstilstanden med hensyn til om verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg fortsatt skal ha rett til å velge å avvikle den lovfestede «verneombudsoppfølging» ved kurs i regi av en arbeidstakerorganisasjon. Departementet mener at de beste grunner taler for å videreføre den rettstilstand som har vært gjeldende siden 1977, og foreslår derfor i kapittel 4

i proposisjonen å lovfeste at arbeidstakerne har en slik rett.

I kapittel 5 behandles arbeidstiden for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusarbeid. Skift/turnusutvalget 2007-2008 (Holden-utvalget) fremla 3. oktober 2008 sin innstilling, NOU 2008:17 «Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid».

Et enstemmig utvalg foreslår en løsning med *gradvis* redusert arbeidstid i forhold til mengden ulemperimer.

Departementet følger opp dette forslaget, men har tatt hensyn til en rekke innspill. For å gjøre reglene om arbeidstid for skift- og turnusarbeidere mer rettferdig, foreslås det et nytt sjettede ledd i arbeidsmiljøloven § 10-4 om alminnelig arbeidstid. Bestemmelsen fastsetter at for tredelt skift- og turnusarbeid reduseres den alminnelige arbeidstiden ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag skal regnes som en time og ti minutter, og hver time arbeidet om natten skal regnes som en time og femten minutter. Startpunktet for arbeidstidsreduksjonen er arbeidsmiljølovens utgangspunkt; 40 timer pr. uke. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige 38 timer i løpet av sju dager.

Mange av de som i dag arbeider i turnusordninger med et stort innslag av ulempevakter, men likevel ikke tilstrekkelig mange til å bli sammenlignet med helkontinuerlig skift, vil få redusert maksimal arbeidstid etter loven. Hvor mye reduksjonen blir, er avhengig av hvor mange ulempevakter den enkelte har. I gjennomsnitt for de som berøres, vil reduksjonen være 30 minutter pr. uke. Med regjeringens forslag likestilles tredelt turnus med helkontinuerlig skift. Dette er et krav sentrale arbeidstakerorganisasjoner har stilt i lang tid.

I kapittel 6 i proposisjonen behandles noen aspekter vedrørende midlertidig ansettelse. I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det innført en regel som innebærer at arbeidstakere som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, som hovedregel skal anses som fast ansatt. Det har imidlertid vært en viss uklarhet om denne fireårsregelen kommer til anvendelse ved midlertidig ansettelse hjemlet i tariffavtale etter arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd. Departementet foreslår å klargjøre at fireårsregelen ikke gjelder i slike tilfeller. Av pedagogiske årsaker, foreslås det også å klargjøre ordlyden med hensyn til rettsvirkningen i de tilfeller fireårsregelen kommer til anvendelse, det vil si at arbeidstaker skal anses som fast ansatt. På bakgrunn av en kjennelse fra Høyesterett, foreslås det dessuten å klargjøre at søksmålsfristen for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse skal være åtte uker.

Arbeidsgiver har kun rett til å foreta trekk i arbeidstakers lønn i de tilfeller som er spesifikt nevnt i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. Blant annet på bakgrunn av kritikk fra European Committee of Social Rights i Europarådet, finner departementet i kapittel 7 i proposisjonen grunn til å foreslå at den «begrensningsregel» som følger av § 14-15 tredje ledd (trekk skal «begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand»), også når det gjelder trekk basert på *skriftlig avtale* (jf. § 14-15 annet ledd bokstav c). Bestemmelsen om arbeidsgivers adgang til å gjennomføre trekk i arbeidstakers lønn er til dels gammelmodig i formen. Det foreslås derfor også en «modernisering» av teksten slik at arbeidsgiver sikres hjemmel til å foreta lønnstrekk for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger som er omfattet av foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller offentlige tjenstepensjonsordninger.

I kapittel 8 i proposisjonen behandles arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd; den såkalte «70-årsregelen». I høringen ble flere alternativer drøftet; å beholde 70-årsregelen eller å øke den til 73 eller 75 år. Det ble videre skissert forskjellige måter for eventuelt å begrense adgangen til å ha lavere «bedriftsfastsatte» aldersgrenser enn lovens. På bakgrunn av høringsomgangen mener departementet at de beste grunner taler for å beholde 70-årsgrensen nå. Det nye pensjonssystemet har blitt anført som en av grunnene til at det bør vurderes endringer i arbeidsmiljølovens 70-årsregel. Departementet tar sikte på å komme tilbake til denne problemstillingen når arbeidet med endringer i aldersgrensene i arbeidslivet ellers er avklart i forbindelse med pensjonsreformen. Det vil således fortsatt også være adgang til å ha bestemmelser om lavere aldersgrenser fastsatt i medhold av annet gyldig rettsgrunnlag som lov, arbeidsavtale, tariffavtale, arbeidsreglement eller bedriftspensjonsordning, i tråd med gjeldende rett og innenfor rammen av aldersdiskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Departementet foreslår å innføre en ny varslingsbestemmelse ved opphør av arbeidsforhold når man har oppnådd lovens aldersgrense. Det er meningen at dette varselet skal komme istedenfor en ordinær oppsigelse. Varslingsfristen settes til 6 måneder for arbeidsgiver og en måned for arbeidstaker.

Rettspraksis har skapt en uoversiktlig situasjon når det gjelder arbeidstakers adgang til å fortsette i stillingen ved tvist om usaklig oppsigelse på grunn av hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. På denne bakgrunn foreslår departementet i kapittel 9 i proposisjonen å klargjøre at retten til å fortsette i stillingen i prinsippet også gjelder i nedleggelses-situasjoner.

I kapittel 10 fremmes noen endringsforslag som i hovedsak er klargjøring og presisering av gjeldende rett.

Arbeidsmiljøloven kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten, er ikke omfattet av Arbeidstilsynets vedtakskompetanse, og er således i hovedsak overlatt til privatrettslig håndheving. Departementet antar at terskelen for å reise sivilrettslig søksmål etter disse reglene ofte vil være så høy at arbeidsmiljøloven kapittel 9 for praktiske formål kan oppfattes som et ikke-sanksjonert regelsett. Departementet finner dette lite tilfredsstillende og foreslår i kapittel 10 i proposisjonen at Arbeidstilsynet skal få kompetanse til å fatte vedtak også når det gjelder lovens regler om arbeidsgivers kontrolladgang.

## 2 Bakgrunnen for forslagene

Det ble vedtatt ny arbeidsmiljølov i 2005, som avløste arbeidsmiljøloven av 1977. Arbeidslivet er i kontinuerlig utvikling og det er viktig å ha løpende fokus på utvikling og forbedring av lovverket på området. Videre har den praktiske erfaringen med loven synliggjort konkrete endringsbehov. Departementet sendte på denne bakgrunn 30. oktober 2008 på en bred høring flere forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, med høringsfrist 30. januar 2009. Høringen omfattet blant annet Skift/turnusutvalgets innstilling, NOU 2008:17, departementets egen utredning omkring arbeidsmiljølovens aldersgrense, en utredning om konkurranseklausuler med videre av Advokatfirmaet Hjort DA, samt enkelte andre forslag til endringer og presiseringer i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder blant annet et forslag om å gi Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet vedtakskompetanse i forhold til arbeidsmiljøloven regler om kontrolltiltak i virksomheten, enkelte presiseringer i HMS-reglene og lovens prosessregler, en presisering av den såkalte fireårsregelen ved midlertidig ansettelse og endringer i reglene om arbeidsgivers adgang til trekk i lønn.

*Høringsbrevet ble sendt til følgende adressater:*

Akademikerne  
 ALT (Organisasjon for Administrative, Ledende og Tekniske stillinger)  
 Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening  
 Arbeidernes Opplysningsforbund i Norge  
 Arbeidersamvirkenes Landsforening  
 Arbeidsforskningsinstituttet AS  
 Arbeidsgiverforeningen SPEKTER  
 Arbeidsmiljøseneteret  
 Arbeidsretten  
 Arbeidssøkerforbundet (AFO)  
 Barne- og likestillingsdepartementet  
 Bedriftsforbundet  
 Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og Åndsfrihet  
 Coop Norge  
 Den Norske Advokatforening  
 Den norske jordmorforening  
 Direktoratet for arbeidstilsynet  
 Finansdepartementet

Finansnæringens Arbeidsgiverforening  
 Finansnæringens Hovedorganisasjon  
 Fiskeri- og kystdepartementet  
 Fornyings- og administrasjonsdepartementet  
 Forskningstiftelsen FAFO  
 Forsvarsdepartementet  
 Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon  
 HSH, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon  
 Handelshøyskolen BI Oslo  
 Helse- og omsorgsdepartementet  
 HR Norge  
 Høgskolen i Agder  
 Høgskolen i Lillehammer  
 Høgskolen i Molde  
 Høgskolen i Oslo  
 Høgskolen i Stavanger  
 Høgskolen i Telemark  
 Høgskolen i Østfold  
 Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo v/professor Stein Evju  
 Institutt for Samfunnsforskning  
 Intitutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo v/professor Henning Jakhelln  
 Juridisk rådgivning for kvinner, JURK  
 Juss-Buss  
 Justis- og politidepartementet  
 Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon, KA  
 Kommunal- og regionaldepartementet  
 KS, Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon  
 Kultur- og kirke departementet  
 Kunnskapsdepartementet  
 Kystdirektoratet  
 Landbrukets Arbeidsgiverforening  
 Landbruks- og matdepartementet  
 LO, Landsorganisasjonen i Norge  
 Lederne  
 Likestillings- og diskrimineringsombudet  
 Luftfartens Funksjonærforening  
 Maskinentreprenørenes Forbund  
 Miljøverndepartementet  
 NITO, Norges Ingeniørorganisasjon  
 Nordlandsforskning  
 Norges Apotekerforening

Norges Bondelag	Universitetet i Bergen
Norges Byggforskningsinstitutt	Universitetet i Tromsø
Norges Farmaceutiske Forening	Utenriksdepartementet
Norges Handelshøgskole	YS, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Norges Handikapforbund	
Norges Kvinne- og familieforbund	<i>Følgende instanser har avgitt hørings svar:</i>
Norges Rederiforbund	Akademikerne
Norges Skogeierforbund	Arbeidernes Opplysningsforbund i Norge
Norges Taxiforbund	Arbeidsgiverforeningen SPEKTER
Norsk Bonde- og Småbrukarlag	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Norsk Flygelederforening	Arbeidsretten
Norsk Flygerforbund	Arbeidstilsynet
Norsk Flytekniker Organisasjon	Arbeidsutvalget i Forum for hovedverneombud i helseforetakene
Norsk Institutt for by- og regionforskning	Barne- og likestillingsdepartementet
Norsk Journalistlag	Bedriftsforbundet
Norsk Kabinforening	BI, Norwegian School of Management
Norsk Landbrukssamvirke	Bibliotekarforbundet
Norsk Sjøoffisersforbund	Coop Norge
Norsk Skogbruksforening	Departementenes servicesenter
Norsk Skuespillerforbund	Finansnæringens Arbeidsgiverforening
Norske Boligbyggelags Landsforbund A/L	Finansnæringens Hovedorganisasjon
Norske Meierifolks Landsforening	Fiskeri- og kystdepartementet
Norske Reindriftsamers Landsforbund	Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Norske Samers Riksforbund	Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
NTNU, Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet,	Helse- og omsorgsdepartementet
Nærings- og handelsdepartementet	Høgskolen i Bergen
NHO, Næringslivets Hovedorganisasjon	Høgskolen i Telemark
Næringslivets Sikkerhetsorganisasjon	HSH, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
Olje- og energidepartementet	Juridisk rådgivning for kvinner, JURK
Olje- og energikartellet	JussBuss
Oslo kommune	Justis- og politidepartementet
Petroleumstilsynet	KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon
Regjeringsadvokaten	KS, Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorgan
RF Rogalandsforskning	Kultur- og kirke departementet
Riksmeklingsmannen	Kunnskapsdepartementet
Rådet for funksjonshemmede	Kystverket
Samenes Landsforbund	Landbrukets Arbeidsgiverforening
Sametinget	Landbruks- og matdepartementet
Samferdselsdepartementet	LO, Landsorganisasjonen i Norge
SAMFO – Arbeidsgiverorganisasjon for samvirkeforetak	Likestillings- og diskrimineringsombudet
Samfunns- og næringslivsforskning	Miljøverndepartementet
Senter for kvinneforskning	Nærings- og handelsdepartementet
Senter for seniorpolitikk	NHO, Næringslivets hovedorganisasjon
Sparebankforeningen i Norge	NITO, Norges Ingeniørorganisasjon
Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI	Norges Taxiforbund
Statens forvaltningstjeneste	Norges Rederiforbund
Statens Helsetilsyn	Norsk Forbund for Utviklingshemmede
Statens seniorråd	Norsk Flyteknikerorganisasjon
Statistisk Sentralbyrå	Norsk Journalistlag
Stortingets ombudsmann for forvaltningen	Norsk Skuespillerforbund
Transportbrukernes Fellesorganisasjon	Norske Dansekunstnere
Transportøkonomisk Institutt	
Unio	

NTNU, Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet  
OBOS  
Olje- og energidepartement  
Oslo kommune  
Petroleumstilsynet  
Samferdselsdepartementet  
SAMFO – Arbeidsgiverforening for samvirkeforetak  
Seniorsaken  
Senter for seniorpolitikk  
Statens arbeidsmiljøinstitutt  
Statens Pensjonskasse  
Statens Seniorråd  
Statistisk Sentralbyrå  
Unio  
Universitetet i Agder  
Universitetet i Bergen  
Universitetet i Oslo  
Utenriksdepartementet  
YS, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

I tillegg har I. A. Bjørgen avgitt privat høringsuttalelse.

Innholdet i høringsuttalelsene blir behandlet i tilknytning til de enkelte temaene i proposisjonen.

I den alminnelige høringen ble det blant annet reist spørsmål om behovet for regulering av såkalte *konkurransesklausuler*, *kundeklausuler* og *ikke-rekrutteringsklausuler* i arbeidsmiljøloven. Bakgrunnen for dette har vært flere henvendelser til departementet om at det blir stadig vanligere med ulike former for konkurranseklausuler som begrenser konkurransen om arbeidskraften. Departementet gav advokatfirmaet Hjort DA i oppdrag å utrede spørsmålet. Hjort DA leverte sin utredning til departementet 30. september 2008. Utredningen konkluderer med at det er behov for regulering av de ulike klausulene, og foreslår nye regler i et nytt kapittel i arbeidsmiljøloven. Utredningen ble sendt ut på alminnelig høring uten at departementet ga uttrykk for noe syn på de spørsmål og forslag som behandles.

Konkurransesklausuler kan beskrives som avtalebestemmelser som begrenser en persons adgang til å ta ansettelse i, etablere eller drive konkurrerende virksomhet. Med kundeklausuler menes avtalebestemmelser som begrenser en persons adgang til å kontakte, utføre arbeid for eller ta ansettelse hos avtalemotpartens kunder eller andre forretningsforbindelser. Ikke-rekrutteringsklausuler er dels avtalebestemmelser som begrenser en per-

sons adgang til å medvirke til at andre ansatte avslutter sitt ansettelsesforhold hos avtalemotparten og dels avtalebestemmelser mellom to virksomheter om ikke å ansette eller forsøke å ansette hverandres ansatte.

I dag reguleres kun konkurranseklausuler gjennom en gammel og vanskelig tilgjengelig bestemmelse i avtaleloven § 38. For kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler finnes det i dag ingen spesifikk regulering.

I korte trekk gikk høringsforslaget ut på at en konkurranseklausul kun skal kunne gjøres gjeldende dersom det er avtalt skriftlig, det foreligger særlige grunner og arbeidstaker har krav på vederlag for den begrensningen som konkurranseklausulen innebærer. I tillegg er det foreslått å begrense varigheten for konkurranseklausuler til ett år samt utførlige regler for hvilke situasjoner klausulene kan gjøres gjeldende med tanke på arbeidsforholdets varighet og grunnen til at det avsluttes. I utredningen foreslås det videre detaljerte regler om beregning av vederlag. Den samme reguleringen er i hovedsak foreslått for kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler, dog med visse tilpasninger. Blant annet er det ikke krav om særlige grunner for at en kundeklausul skal kunne gjøres gjeldende. Det er for ikke-rekrutteringsklausulenes vedkommende heller ikke foreslått regler om kompensasjon til arbeidstakere som blir berørt av slike klausuler.

Begge sider i arbeidslivet hilser i utgangspunktet en nærmere regulering av konkurranseklausuler velkommen. Når det gjelder kunde- og ikke-rekrutteringsklausulene, er arbeidsgiversiden skeptisk til om det er behov for ny regulering. Arbeidstakerorganisasjonene mener på sin side at det er et stort behov for regulering av disse avtalene. Begge sider har for øvrig i høringsrunden en rekke innspill av både juridisk, innholdsmessig og teknisk karakter. I tillegg reises det nye spørsmål fra begge sider som partene mener bør utredes nærmere før man vedtar en eventuell ny regulering.

Norge har i dag meget sparsom regulering på dette feltet, også sammenlignet med våre naboland. Utredningen og høringsomgangen avdekker etter departementets oppfatning et klart reguleringsbehov. Høringen viser like tydelig at en rekke spørsmål må utredes ytterligere og avklares før det kan fremmes forslag for Stortinget. Departementet vil derfor arbeide videre med saken og komme tilbake til Stortinget på et egnet tidspunkt.

## 3 Helse, miljø og sikkerhet

### 3.1 Alenearbeid

#### 3.1.1 Innledning

Vi vet at alenearbeid kan by på særlige arbeidsmiljømessige utfordringer. I de senere år har det vært et særlig fokus mot problemstillinger rundt trusler eller vold mot alenearbeidere, men det kan også dreie seg om «tradisjonell» ulykkesrisiko eller arbeidsmiljøbelastning.

Statistikk fra Statistisk sentralbyrå viser at faren for å bli utsatt for vold/trusler i stor grad knytter seg til yrker med kunde- og klient-/pasientkontakt. Andelen arbeidstakere utsatt for vold eller trusler om vold ligger på ca 5 % (8 % for kvinner og 4 % for menn).

#### 3.1.2 Gjeldende rett

Ved forberedelsen av den nye arbeidsmiljøloven ble det psykososiale arbeidsmiljøet generelt, og problematikk rundt alenearbeid og risikoen for vold spesielt, viet særlig oppmerksomhet. Dette resulterte blant annet i en egen lovparagraf om det psykososiale arbeidsmiljøet, § 4-3, hvor det kom inn to nye bestemmelser som har særlig relevans i denne sammenheng.

Etter § 4-3 annet ledd skal arbeidet «...søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.»

I den forbindelse ble følgende uttalt i proposisjonen:

«For å unngå sosial isolasjon i arbeidet, er departementet dessuten enig i at det bør stilles krav om at arbeidet om mulig blir utformet slik at det gir anledning til kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere. Departementet er dessuten enig i Arbeidslivslovutvalgets uttalte forutsetning om at forslaget ikke skal forstås slik at det innebærer noen plikt for arbeidsgiver til å ha flere arbeidstakere enn det saklig sett er behov for. Forslaget innebærer heller ikke noe forbud mot alenearbeid. Departementet vil imidlertid bemerke at både det generelle kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø og det særskilte kravet om at arbeidstakerne skal beskyttes mot vold osv. i konkrete tilfeller vil kunne innebære

at alenearbeid ikke vil være tillatt. Dette vil være tilfellet dersom arbeidsmiljøbelastningen faktisk er uakseptabel, og det ikke kan «repareres» med andre tiltak enn bemanning» (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 100)

I henhold til arbeidsmiljøloven § 4-3 fjerde ledd skal arbeidstaker dessuten «...så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.»

Bakgrunnen for at denne bestemmelsen kom inn i loven, var at visse utviklingstrekk i arbeidslivet, særlig knyttet til risikoen for å bli utsatt for vold eller trusler, tilsa at det kunne være riktig å presisere at kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også omfatter forholdet til andre, det vil si ikke bare internt i virksomheten. Med «andre» menes

«... alle som kan representere en risiko for arbeidstakeren, for eksempel kunder, klienter, brukere, pasienter med videre. Hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes må vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Det kan for eksempel dreie seg om opplæringstiltak, organisatoriske tiltak eller bruk av sikkerhetsutstyr, alt etter hvilket risikobilde som foreligger. Regelen angir en sikkerhets- og trygghetsstandard i arbeidslivet. Vurderingen om i hvilken grad det er «mulig» å legge til rette, må derfor relatere seg til den risiko som foreligger.» (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 307)

#### 3.1.3 Departementets høringsforslag

I høringsbrevet foreslo departementet å synliggjøre kravene til risikovurdering og risikoreducerende tiltak knyttet til alenearbeid ved at arbeidsmiljøloven § 4-3 annet ledd får følgende tillegg:

«Dersom arbeid må utføres alene, skal det vurderes om det er særlig risiko knyttet til dette, jf. § 3-1 annet ledd bokstav c. Tiltak som er nødvendig for å redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.»

### 3.1.4 Høringsuttalelsene

*LO* støtter forslaget. *LO* fremholder at alenearbeid innebærer en helse- og sikkerhetsrisiko i store deler av arbeidslivet, og at dette særlig gjelder risiko for å bli utsatt for vold og trusler fra kunder, klienter, pasienter og elever. *LO* påpeker at det er dobbelt så mange kvinner som menn som rapporterer at de blir utsatt for vold og trusler, sannsynligvis fordi flere kvinner arbeider i yrker hvor dette ofte forekommer. *LO* fremholder også at alenearbeid kan innebære risiko for muskel- og skjelettlidelser for eksempel som følge av tunge løft. Det påpekes at risikoen ved alenearbeid ikke bare er aktuelt for helse- og sosialsektoren, men også innen sektorer som for eksempel transport, renhold og prosessindustri. *LO* etterlyser også forskriftsregulering på dette feltet, ikke bare når det gjelder alenearbeid, men for psykososialt arbeidsmiljø generelt. *LO* mener også at det bør fremkomme av lovteksten at *forebygging* av risiko ved alenearbeid er viktig.

*Unio* støtter departementets forslag om å synliggjøre kravene til risikovurdering og risikoreducerende tiltak i forbindelse med alenearbeid. *Unio* fremholder at mange av organisasjonens medlemmer har en arbeidssituasjon som regelmessig innebærer større eller mindre innslag av alenearbeid, og at vold eller trusler om vold kan være en del av arbeidshverdagen for flere av disse, for eksempel psykiatriske sykepleiere og polititjenestemenn.

*YS* er enig i at det vil være hensiktsmessig å synliggjøre arbeidsgivers plikt til konkret å vurdere risikobildet knyttet til alenearbeid, og iverksette de tiltak som måtte være nødvendig for å redusere risikoen. *YS* stiller imidlertid spørsmål ved om den foreslåtte bestemmelsen vil gi tilstrekkelig vern for den enkelte arbeidstaker. Det påpekes at risikoen ved alenearbeid ikke først og fremst oppstår som en konsekvens av manglende kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere, men som en konsekvens av arbeidets art og organisering. Den risikovurderingen som skal foretas må etter organisasjonens syn favne bredere enn til kun å ha den psykososiale belastningen ved alenearbeid for øye. *YS* ber derfor departementet å vurdere om dette kan ivaretas ved at den foreslåtte bestemmelsen inntas i arbeidsmiljøloven § 4-1 om generelle krav til arbeidsmiljøet i stedet for i § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Også *Akademikerne*, *NITO* og øvrige arbeidstakerorganisasjoner som har avgitt uttalelse om spørsmålet, slutter seg til departementets forslag om å synliggjøre kravene til risikovurdering og risikoreducerende tiltak knyttet til alenearbeid.

*NHO* er i mot at arbeidsmiljøloven § 4-3 annet

ledd endres som beskrevet. Etter *NHO* sin oppfatning, er det ikke dokumentert noe reelt behov for å presisere rettstilstanden på denne måten. *NHO* fremholder at de særlige forhold som er knyttet til (enkelte) former for alenearbeid ble grundig utredet og vurdert i forbindelse med arbeidet med gjeldende arbeidsmiljølov, og at disse hensyn allerede er tatt med i den utforming som arbeidsmiljøloven § 4-3 fikk. *NHO* poengterer at en forsvarlig risikovurdering er viktig i en rekke tilfeller, ikke bare i forbindelse med alenearbeid. Hvis det nå fastsettes en konkret henvisning til kravet om risikovurdering i forbindelse med ett område (alenearbeid), vil det etter *NHO*s oppfatning kunne skape tvil om kravet til risikovurdering også gjelder for de øvrige områder omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 3 og 4. Ønsket om å presisere kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø – der det er påvist et slikt behov – vil etter *NHO*s mening mer hensiktsmessig kunne ivaretas av Arbeidstilsynet.

*KS* mener at dette allerede er tilfredsstillende regulert i dagens lov og støtter derfor ikke departementets vurdering og forslag på dette punkt.

*HSH* støtter ikke forslaget. Organisasjonen fremholder at lovforslaget innebærer en unødvendig dobbeltregulering av arbeidsgivers plikt til å gjennomføre risikovurdering. *HSH* mener at arbeidsgivers plikt til å gjennomføre risikovurdering og til å overvåke arbeidsmiljøet allerede er tilfredsstillende regulert i arbeidsmiljøloven, og påpeker at arbeidsgivers plikter dessuten er omfattende regulert i gjeldende forskriftsverk, herunder i internkontrollforskriften.

*Spekter* fremholder i sin høringsuttalelse at lovens regler om arbeidsmiljø gjennom lovrevisjonen i 2005 fikk en struktur og et innhold som fremtrer som tydelig og forståelig. Hovedprinsippene for et systematisk HMS-arbeid er flyttet fra forskriften til loven slik at metodikken for HMS-arbeidet er blitt løftet frem. Lovens bestemmelser om risikovurdering i kapittel 3 og de materielle kravene til arbeidsmiljøet i kapittel 4 ivaretar alle de hensyn som må ivaretas for å skape et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø». *Spekter* påpeker at det ikke er tvilsomt at de generelle krav til risikovurdering etter dagens rettstilstand omfatter alle slags arbeidssituasjoner, også alenearbeid. *Spekter* kan derfor ikke se behov for en slik presiserende regel og gir således ikke sin tilslutning til forslaget.

Også øvrige arbeidsgiver- eller bransjeorganisasjoner som har uttalt seg om spørsmålet, går imot forslaget.

*Arbeidstilsynet* erfarer at omfanget av alenearbeid øker innenfor stadig flere yrker/bransjer, noe som er sammenfallende med utviklingen i andre

vestlige land. Årsakene til dette kan være ny teknologi, økt konkurranse, stadige rasjonaliseringer samt spesialisering innenfor de enkelte yrkene. *Arbeidstilsynet* fremholder at forskning viser at alenearbeid i visse kontekster gir høyere risiko for å bli utsatt for vold og trusler, for eksempel gjelder dette alenearbeid på kvelds- og nattetid. På bakgrunn av utviklingstrekkene i arbeidslivet, er *Arbeidstilsynet* enig i at også det norske regelverket bør sette et særskilt fokus på alenearbeid. *Arbeidstilsynet* støtter derfor departementets forslag om tydeliggjøring av alenearbeid som risikofaktor. *Arbeidstilsynet* foreslår imidlertid at regelen blir tatt inn i § 4-1 annet ledd fremfor i § 4-3, slik at det blir synliggjort at risikovurderinger i tilknytning til alenearbeid skal omfatte både det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet.

Også *Petroleumstilsynet* støtter forslaget om å sette krav til at det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til å utføre arbeid alene, og fremholder at det bør vurderes å ta kravet inn i § 4-1 i stedet for i § 4-3, slik at det også vil favne risikomessige forhold utenfor de psykososiale.

### 3.1.5 Departementets vurderinger og forslag

Det er ikke tvilsomt at det er særlige risikofaktorer knyttet til alenearbeid. Som også Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5) påviste, er det dessuten et trekk i tiden at et økende antall arbeidstakere har et arbeid hvor kunder og klienter er med på å styre arbeidet. Dette kan øke stressnivået og kan også innebære en særlig risiko for trusler og vold.

Overfor departementet har det vært reist forslag om at det bør settes et eksplisitt forbud mot alenearbeid når slikt arbeid kan innebære en fare for liv eller helse.

Departementet antar at en slik regel verken er ønskelig eller praktisk gjennomførbar. Departementet vil peke på at ethvert alenearbeid som innebærer klient- eller kundekontakt i prinsippet kan innebære en viss risiko for trusler og/eller vold. Typiske eksempler kan være arbeid som drosjesjåfør eller hjemmehjelp. En regel som nevnt vil formodentlig langt på vei innebære et forbud mot at slikt arbeid kan utføres alene. Departementet kan ikke se at det er saklig grunnlag for å etablere en slik rettstilstand. Etter departementets oppfatning er den tilnærming som gjeldende rett målbærer, (risikoreduksjon og forebygging) mer hensiktsmessig. Som referert ovenfor, innebærer dagens tilstand at arbeidsgiver konkret må vurdere risiko knyttet til eventuelt alenearbeid, og iverksette de tiltak som måtte være nødvendig for å redusere risikoen. Som lovforarbeidene peker på, kan det i denne forbin-

delse være aktuelt med opplæringstiltak, organisatoriske tiltak, bruk av sikkerhetsutstyr med videre, alt etter hvilket risikobilde som foreligger. Først dersom arbeidsmiljøbelastningen fortsatt er uakseptabel, det vil si at den ikke kan «repareres» med andre tiltak enn økt bemanning, vil det være et rettslig forbud mot alenearbeid.

For å øke *bevisstheten* om alenearbeid som risikofaktor, foreslo departementet i høringsomgangen å synliggjøre kravene til risikovurdering og eventuelle risikoreducerende tiltak i forbindelse med slikt arbeid. Flere arbeidsgiverorganisasjoner fremholder at forslaget er unødvendig, og at det dessuten er prinsipielt uheldig å trekke frem en faktor – alenearbeid – fremfor andre arbeidsmiljøbetingelser. Selv om innvendingene er relevante, er departementet av den klare oppfatning at opplysningshensyn taler for å trekke frem og synliggjøre enkelte viktige arbeidsmiljøfaktorer, selv om de er omfattet av mer generelle krav til risikovurdering og -håndtering. Departementet vil fremheve at dette slett ikke er noe nytt, men snarere arbeidsmiljølovens og arbeidsmiljøreguleringens system. Loven er bygd opp med et helt generelt arbeidsmiljøkrav «i bunnen», arbeidsmiljøet skal være *fullt forsvarlig* (§ 4-1 første ledd) og et tilsvarende organisatorisk krav; arbeidet skal organiseres slik at arbeidstakerne ikke utsettes for *uheldige fysiske eller psykiske belastninger* (§ 4-1 annet ledd). De øvrige bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 3 og 4 er presiseringer og eksemplifiseringer av disse generelle kravene. For eksempel nevner § 4-3 viktige faktorer i forhold til det psykososiale arbeidsmiljøet (verdighet, trakassering, kommunikasjon med videre), uten på langt nær å være uttømmende, og § 4-4 gjør det samme med hensyn til de fysiske arbeidsmiljøkrav. I forskriftsverket presiseres de generelle kravene ytterligere, for eksempel stiller forskrift om arbeid ved dataskjerm og forskrift om tungt og ensformig arbeid krav om at arbeidsgiver skal vurdere risiko for eventuelle skader ved slikt arbeid og om nødvendig iverksette tiltak for å motvirke slike skader.

Departementet deler på denne bakgrunn ikke NHOs bekymring om at en synliggjøring av kravet om risikovurdering av alenearbeid vil kunne skape tvil om at det gjelder krav til risikovurdering også på andre områder. Det avgjørende bør etter departementets oppfatning være hvorvidt en faglig vurdering tilsier at en faktor bør fremheves i lov eller forskrift. Departementet legger i den forbindelse sterkt vekt på det klare rådet fra tilsynsmyndighetene, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet, om at kravet til risikovurdering bør tydeliggjøres i loven. Departementet finner det derfor riktig å fremme et slikt forslag. Departementet vil i denne sammen-



heng også vise til at Sverige har to egne forskrifter som setter fokus på alenearbeid; forskrift om «ensamarbete» og forskrift om «våld och hot i arbetsmiljön». Departementet har så langt ikke registrert behov for en så detaljert regulering her, men utelukker ikke at det kan bli aktuelt med forskriftsregulering dersom utviklingen skulle tilsi dette.

Flere høringsinstanser påpeker at alenearbeid også kan innebære fysisk og ikke bare psykososial risiko, og at en ny bestemmelse om alenearbeid derfor bør plasseres i § 4-1 fremfor § 4-3 som opprinnelig foreslått. Departementet er enig i dette og foreslår at regelen plasseres som nytt tredje ledd i arbeidsmiljøloven § 4-1. Ettersom regelen her blir stående i en noe annen sammenheng enn opprinnelig foreslått, foreslår departementet enkelte omskrivninger i forhold til høringsutkastet, uten at dette har noen materiell betydning. Departementet er dessuten enig med LO i at bestemmelsen bør nevne *forebygging* av risiko, ved siden av risiko *reduksjon* og foreslår derfor at forebyggingsaspektet også nevnes i bestemmelsen.

## 3.2 Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid

### 3.2.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven av 1977 hadde en bestemmelse som uttrykkelig forbød prestasjonslønnssystemer «...i arbeid hvor dette kan ha vesentlig betydning for sikkerheten.» (arbeidsmiljøloven 1977 § 12 nr. 4 bokstav a). Bestemmelsen ble ikke videreført i den nye loven, idet regelen ble ansett for å være dekket av arbeidsmiljølovens mer generelle krav. I ettertid har departementet mottatt henvendelser hvor det hevdes at denne endringen har hatt en negativ signaleffekt, og at prestasjonslønn derfor igjen bør omtales eksplisitt i loven.

### 3.2.2 Gjeldende rett

Da det ble besluttet at det tidligere betingede forbudet mot prestasjonslønn ikke skulle videreføres i arbeidsmiljøloven, ble det i lovforarbeidene (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 97) gjort klart at også den nye loven gir grunnlag for å gripe inn mot uheldige prestasjonslønnssystemer. Det ble i den forbindelse vist til § 4-1 annet ledd, hvorefter «lønnssystemer» skal være slik at de ikke medfører uheldige fysiske eller psykiske belastninger for arbeidstakerne. Dersom arbeidet er av en slik art at for eksempel akkordavlønning i seg selv innebærer en uakseptabel sikkerhetsrisiko, vil således avlønningssystemet være i strid med loven. Det kan derved

ikke være tvil om at regelen om forbud mot prestasjonslønn i visse situasjoner, slik den var formulert i arbeidsmiljøloven 1977, *materielt sett* er videreført i den nye loven.

### 3.2.3 Departementets høringsforslag

I høringsforslaget ble det foreslått at det blir tatt inn et tillegg i arbeidsmiljøloven § 4-1 annet ledd slik at prestasjonslønn som risikofaktor blir uttrykkelig nevnt i bestemmelsen, ved siden av det mer generelle begrepet «lønnssystemer».

### 3.2.4 Høringsuttalelsene

Hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden, *LO*, *Unio*, *YS* og *Akademikerne* støtter forslag til endring av arbeidsmiljøloven § 4-1 slik at det fremgår eksplisitt i loven at prestasjonslønn ikke skal brukes når lønningmåten i seg selv er en uakseptabel risiko.

Også øvrige arbeidstakerorganisasjoner som har uttalt seg om forslaget støtter dette.

Arbeidsgiversiden er gjennomgående skeptisk til forslaget.

*NHO* fremholder blant annet at det ikke dokumentert eller sannsynliggjort noe reelt behov for en slik endring, og at det allerede er tilstrekkelig hjemmel til å gripe inn overfor lønnssystemer som kan innebære en sikkerhetsrisiko. *NHO* påpeker videre at dersom den foreslåtte formuleringen blir vedtatt, vil det være uklart hva som da menes med allerede eksisterende begrep «lønnssystemer» ettersom departementet ikke nevner hvordan det har tenkt å avgrense mellom disse to begrepene. *NHO* mener også at det kan være uklart hva som ligger i «prestasjonslønn», og opplyser at flere av de bransjer hvor prestasjonslønn benyttes, har basert sine lønnssystemer på tariffavtaler; avtaler hvor både arbeidsgivers og arbeidstakers hensyn er ivarett.

*KS* påpeker at arbeidsmiljøloven § 4-1 inneholder bestemmelser om at det skal legges vekt på å forebygge skader og sykdommer, og det nevnes en rekke overordnede generelle forhold. Et av disse forholdene er «lønnssystemer». Etter *KS*' syn vil presiseringen om at dette også gjelder prestasjonslønnssystemer være unødvendig. *KS* frykter imidlertid at en slik formulering vil innskrenke den frie forhandlingsretten i forhold til bruk av slike insitamenter når dette kan utgjøre en «fare» for sikkerheten. Det må som prinsipp fortsatt være opp til partene å forhandle om, og eventuelt inngå tariffavtale om bonusordninger.

Heller ikke *HSH* støtter forslaget til lovendring. *HSH* påpeker at det allerede følger av arbeidsmiljø-

loven § 4-1 at loven gir grunnlag for å gripe inn mot uheldige prestasjonslønnssystemer. *HSH* mener at lovverket fungerer tilfredsstillende slik det er i dag, og anbefaler at myndighetene heller øker fokuset på informasjons- og tilsynsarbeid som alternativ til ytterligere detaljregulering, for eksempel ved utarbeidelse av rettleddninger til lovverket, informasjonsskampanjer og tilsynsvirksomhet.

*Spekter* kan ikke se noe behov for en slik spesifisering. Det påpekes at begrepet «lønnssystemer» i arbeidsmiljøloven § 4-1 annet ledd omfatter alle typer lønnssystemer, og at arbeidsgiver har plikt til å vurdere om det lønnssystem som benyttes innebærer noen risiko. *Spekter* fremholder dessuten at begrepet prestasjonslønn vil kunne virke forvirrende idet det gir assosiasjoner til andre lønnssystemer enn de lovgiver har tenkt på, for eksempel bonuslønnssystemer og provisjonslønn.

*Arbeidstilsynet* og *Petroleumstilsynet* støtter forslaget.

### 3.2.5 Departementets vurderinger og forslag

Det fremstår som temmelig åpenbart at visse prestasjonslønnssystemer i seg selv kan være en risikofaktor ved arbeid hvor det kreves stor årvåkenhet og nøyaktighet for å unngå feil eller skade. Som det fremgår ovenfor, er det heller ikke tvilsomt at loven, i likhet med tidligere arbeidsmiljølov, skal tolkes slik at den setter forbud mot prestasjonslønnssystemer når dette kan ha vesentlig betydning for sikkerheten.

Departementet har fått tydelige signaler om, og legger til grunn, at mange ikke ser at den tidligere eksplisitte regel om bruk av prestasjonslønnssystemer fortsatt gjelder i kraft av det mer generelle påbudet i arbeidsmiljøloven § 4-1 om at (blant annet) lønnssystemer «...må være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger eller slik at sikkerhetshensyn ikke forringes.»

Det er etter departementets oppfatning viktig at loven er tilstrekkelig tydelig med hensyn til at prestasjonslønn ikke må brukes når lønningsmåten i seg selv innebærer en uakseptabel sikkerhetsrisiko. Departementet mener på denne bakgrunn at det vil være hensiktsmessig å foreslå at prestasjonslønn igjen skal nevnes spesifikt i loven. Departementet vil i den sammenheng også påpeke at når § 4-1 annet ledd i dag krever at «lønnssystemer» skal være helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig, så er det vel nettopp (visse former for) prestasjonslønnssystemer det i praksis siktes til.

*NHO* fremholder i sin høringsuttalelse at det vil bli uklart hva som menes med eksisterende begrep

«lønnssystemer» dersom den foreslåtte formuleringen blir vedtatt. Departementet kan vanskelig se at forslaget skal kunne medføre noen slik uklarhet. Etter departementets oppfatning fremgår det klart av lovutkastet at prestasjonslønn bare er et (i sammenheng særlig relevant) *eksempel* på et lønnssystem. Departementet ser således heller ikke behov for å foreta noen avgrensning av begrepene «lønnssystem» og «prestasjonslønn» mot hverandre.

Flere høringsinstanser tar opp det forhold at prestasjonslønnssystemer kan være fastsatt i tariffavtale, og *KS* frykter at forslaget vil kunne innskrenke den frie forhandlingsretten i forhold til bruk av prestasjonslønn som insitament. Departementet vil for det første påpeke at forslaget kun er en presisering av gjeldende rett, og at det således ikke er grunnlag for noen slik slutning. Departementet vil videre påpeke at det ikke er tale om noe forbud mot prestasjonslønn; det er kun prestasjonslønnssystemer som i seg selv innebærer en uakseptabel sikkerhetsrisiko som det kan reageres mot. Som også *NHO* er inne på, vil begge parter interessert gjerne være vel ivaretatt i tariffestede ordninger. Det vil således være en presumpsjon for at tariffavtalebaserede lønnssystemer ikke vil være i strid med loven på dette punkt.

## 3.3 Lovhjemmel for godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten

### 3.3.1 Innledning

Bedriftshelsetjenestens rolle i det lokale arbeidsmiljøarbeidet ble drøftet av Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5) og i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). I lovproposisjonen fremholdt departementet at det, på bakgrunn av kunnskap om hva som er de mest fremtredende risikoforhold i dagens arbeidsliv, var behov for en gjennomgang og revisjon av forskriften om hvilke virksomheter/bransjer som skal ha knyttet til seg bedriftshelsetjeneste (den såkalte «bransjeforskriften»). I Innst. O nr. 100 (2004-2005) understreket også Kommunalkomiteen dette behovet. I tillegg ba komiteen departementet om å arbeide videre med tiltak for å styrke *kvaliteten* på bedriftshelsetjenesten, herunder vurdere godkjenningsordninger eller ytterligere kvalitetskrav.

Departementet har på denne bakgrunn, i samarbeid med Arbeidstilsynet og andre sentrale aktører, gjennomført et prosjekt for vurdering av den videre oppfølging av bedriftshelsetjenesten. I mars 2008 sendte departementet på bred høring blant annet

forslag om å utvide kravet om bedriftshelsetjeneste til nye bransjer og å innføre en obligatorisk godkjenningsordning for dem som vil tilby bedriftshelsetjeneste etter arbeidsmiljøloven.

Departementet fastsatte 11. februar 2009 ny «bransjeforskrift». I forskriften utvides dekningsområdet for obligatorisk plikt til å ha bedriftshelsetjeneste til følgende åtte nye bransjer: Helse- og sosialsektoren, undervisningssektoren, fiskeoppdrett og klekkerier, gjenvinning, vaktjenester, frisørbransjen, kraft- og vannforsyning og produksjon av tekstiler. Til grunn for utvidelsen ligger Arbeidstilsynets faglige anbefalinger og kunnskap om hvilke bransjer som har størst belastning, og hvor ustøtningen fra arbeidslivet er størst. Forskriften skal tre i kraft 1. januar 2010.

Departementet foreslår i denne proposisjonen å innføre en forskriftshjemmel for å kunne stille krav om at bedriftshelsetjenesteordningene må være godkjent av Arbeidstilsynet.

### 3.3.2 Gjeldende rett

I forskrift av 8. juni 1989 om verne- og helsepersonale stilles det krav til arbeidsgiver om å påse at bedriftshelsetjenesteordningene bistår i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og at personalet har relevant og oppdatert kompetanse. Det rettes imidlertid ingen kvalitetskrav eller andre myndighetskrav direkte mot disse ordningene. All myndighetspåvirkning skjer derfor indirekte via tilsyn og pålegg rettet mot arbeidsgiverne, eller ved frivillig samarbeid mellom de enkelte bedriftshelsetjenestene og myndighetene.

### 3.3.3 Departementets høringsforslag

For å sikre god faglig kvalitet og tilstrekkelig kompetanse i bedriftshelsetjenesteordningene, foreslo departementet i høringen å innføre en obligatorisk godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten basert på minimumskrav til kompetanse, volum på tjenesten og kvalitetssikring. Dette innebærer at virksomheter som har plikt til å etablere bedriftshelsetjeneste, må knytte seg til seg en ordning som er godkjent på grunnlag av slike kriterier. Høringen omfattet forslag til en lovhjemmel for å kunne etablere en godkjenningsordning og utkast til forskrift om det nærmere innholdet i en slik ordning.

### 3.3.4 Høringsuttalelsene

Arbeidstakerorganisasjonene, herunder *LO*, *YS*, *Unio*, *Akademikerne* og *Norsk Sykepleierforbund*, er positive til innføring av en slik ordning.

Arbeidsgiverorganisasjonene gir også uttrykk for at det er behov for et kvalitetssikringssystem for bedriftshelsetjenesten, men blant annet *NHO*, *KS* og *Spekter* er skeptiske til den ordning som foreslås og er av den oppfatning at en eventuell godkjenningsordning må være bransjespesifikk og uten minimumskrav. Det fremholdes blant annet at en ordning i tråd med departementets forslag er kostbar, rigid og arbeidskrevende og vil innebære at alle må kunne alt, noe som vil kunne medføre uforutsvarlig økonomisk drift. Det pekes videre på at forslaget vil føre til bortfall av små bedriftshelsetjenesteordninger med spisskompetanse, og det hevdes at store deler av virksomhetene og arbeidstakerne i distrikts-Norge vil miste sitt tilbud om arbeidsmedisinsk og annen HMS-rådgivning.

Samtlige offentlige instanser som har uttalt seg, herunder *Arbeidstilsynet*, *STAMI*, *Arbeids- og velferdsdirektoratet* og *Helsedirektoratet*, er positive til innføring av en ordning med krav om godkjenning av den som skal yte bedriftshelsetjeneste etter arbeidsmiljøloven. *Arbeidstilsynet* uttaler at en godkjenningsordning vil lette både virksomhetenes og Arbeidstilsynets vurdering av hva som i det enkelte tilfelle er en tilfredsstillende bedriftshelsetjeneste. *Arbeids- og velferdsdirektoratet* fremhever blant annet at en viktig effekt av en godkjenningsordning vil være mer forutsigbare samarbeidsrelasjoner mellom forskjellige enheter i NAV og bedriftshelsetjenesten. Det fremholdes videre at en godkjenningsordning vil gjøre bedriftshelsetjenesten mer ensartet og dermed lettere å forholde seg til når det gjelder innhold og kvalitet.

### 3.3.5 Departementets vurderinger og forslag

Departementet legger etter høringsrunden til grunn at en obligatorisk godkjenningsordning basert på minimumskrav til kompetanse, volum på tjenesten og kvalitetssikring best kan bidra til en heving av kompetanse og faglighet i bedriftshelsetjenesteordningene. En godkjenningsordning vil gjøre det enklere for Arbeidstilsynet å samarbeide med virksomhetene og få gjennomført forbedringer ettersom etaten vil vite at virksomhetene har tilgang på den nødvendige arbeidsmiljøfaglige kompetanse. Flere bedriftshelsetjenester opplever i dag å miste kunder/medlemmer til «useriøse» tjenester som ikke arbeider med forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og en godkjenningsordning vil sannsynligvis føre til at de useriøse aktørene får dårligere kår. Departementet mener at det, for å oppnå den ønskede forbedring av de tjenestene som tilbys virksomhetene, er nødvendig å stille krav som bidrar til at det skapes større kompetansemiljøer med brede

re faglig sammensetning. Et arbeidsmiljø består av mange ulike aspekter og problemstillinger, og disse har som oftest en sterk indre sammenheng. Det å bidra til arbeidsmiljøforbedring krever derfor omfattende tverrfaglig kompetanse som gir grunnlag for en helhetlig rådgivning. Det legges imidlertid opp til flere mekanismer som gir mulighet for å finne tilpassede løsninger, herunder en viss adgang til å møte kravene gjennom et forpliktende samarbeid med andre relevante kompetansemiljøer, et visst skjønnsrom for godkjenningsorganet ved vurderingen av om vilkårene er oppfylt og en overgangsperiode på 3 år. I tillegg vil det være en adgang for virksomhetene til å søke dispensasjon fra kravet om å ha en godkjent bedriftshelsetjeneste.

Godkjenningsordningen skal etter planen etableres med Arbeidstilsynet som godkjenningssinstans. Det må i den forbindelse fastsettes en forskrift hvor blant annet kravene til volum, kompetanse, kvalitetskontroll og samarbeidsløsninger presiseres nærmere. Departementet har bedt Arbeidstilsynet starte opp arbeidet med planlegging av en slik godkjenningsordning, med sikte på at den skal tre i kraft 1. januar 2010, samtidig med den nye bransjeforskriften. Herunder må den konkrete utforming av kriterier for godkjenning fastsettes.

Dette gjøres på bakgrunn av det forslag til forskrift som ble sendt på høring våren 2008 og høringsuttalelsene til denne.

Arbeidsmiljøloven har i dag ingen hjemmel for å gi regler som retter plikter og ansvar direkte mot bedriftshelsetjenesteordningene. Etablering av en godkjenningsordning forutsetter således at en slik hjemmel fastsettes. Departementet foreslår på denne bakgrunn en forskriftshjemmel som gir departementet fullmakt til å fastsette regler om godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten. Departementet foreslår at bestemmelsen plasseres som et nytt femte ledd i arbeidsmiljøloven § 3-3 om bedriftshelsetjeneste. Ved å plassere forskriftshjemmelen i et eget ledd markeres forskjellen til fjerde ledd, som gir hjemmel til å gi forskrifter om plikt til å ha bedriftshelsetjeneste rettet mot arbeidsgiver, det vil si med *arbeidsgiver* som pliktsubjekt.

Det foreslås videre at det i § 3-3 første ledd presiseres at arbeidsgivere som etter loven har plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, plikter å benytte en *godkjent* bedriftshelsetjeneste. *Denne* endringen bør tre i kraft samtidig med iverksetting av selve godkjenningsordningen, som etter planen skal skje 1. januar 2010.

## 4 Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

### 4.1 Innledning

Etter arbeidsmiljøloven av 1977 hadde verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg rett til å ta obligatorisk opplæring ved kurs arrangert av arbeidstakernes organisasjoner. Denne bestemmelsen ble ikke videreført i arbeidsmiljøloven av 2005, men regelen er fortsatt gjeldende ettersom den også fremkommer av forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Forskriften er fastsatt under den gamle loven, men gjelder fortsatt i kraft av en overgangsbestemmelse i loven. Mange opplever dagens situasjon som uklar, og har etterspurt en klargjøring.

### 4.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7 fastsetter regler om verneombud og arbeidsmiljøutvalg og er i hovedsak en videreføring av tilsvarende bestemmelser i 1977-loven.

Arbeidsmiljøloven §§ 6-5 og 7-4 gir blant annet regler om opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og motsvarer § 29 i tidligere lov. Det følger av disse bestemmelsene at arbeidsgiver skal sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg «...får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte». I forskrifter til bestemmelsene er det fastsatt at opplæringen normalt skal ha en varighet på 40 timer, med mindre partene lokalt blir enig om noe annet. Arbeidsgiver er ansvarlig for kostnadene ved opplæringen.

I 1977-loven § 29 nr. 2 annet ledd fremgikk det at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg «...har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.» Denne bestemmelsen er ikke videreført i arbeidsmiljøloven av 2005. Regelen er imidlertid fortsatt gjeldende rett ettersom den også fremkommer av forskrift 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 12 nr. 5. Forskriften er fastsatt med hjemmel i tidligere lov, men er videreført gjennom overgangsbestemmelsen i gjeldende lov § 20-2.

### 4.3 Departementets høringsforslag

I høringsrunden mente departementet at det er et åpenbart behov for å klargjøre situasjonen. Departementet gav uttrykk for at det er gode argumenter i begge retninger, men fremholdt at dersom retten til å gå på kurs i regi av en arbeidstakerorganisasjon skal videreføres, så tilsier opplysningshensyn at dette bør fremgå direkte av loven. I motsatt fall bør gjeldende forskriftsregel oppheves.

### 4.4 Høringsuttalelsene

*LO* mener at loven må slå fast en rett for arbeidstakerne til å gå på kurs i regi av arbeidstakerorganisasjonene. Dette er viktig fordi verneombudene og medlemmene av arbeidsmiljøutvalget ellers kan komme i en situasjon der arbeidsgiver pålegger arbeidstaker å gå på kurs i regi av useriøse aktører. Det påpekes at en rett ikke innebærer en plikt, og at det er fullt mulig for arbeidsgiver og arbeidstaker å bli enige om å ta slik opplæring i regi av andre institusjoner/organisasjoner eller ha egne bransjerettede kurs.

*Unio* mener som før at retten til å gå på kurs/opplæring i regi av arbeidstakernes organisasjoner for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg må opprettholdes og fremgå direkte av loven.

*YS* mener det er viktig og riktig at retten til kurs i regi av arbeidstakerorganisasjoner skal videreføres. *YS* fremholder at dagens situasjon er uklar, og at en avklaring således er nødvendig. Opplysningshensyn tilsier etter *YS* sin oppfatning at retten til å gå på kurs i regi av arbeidstakerorganisasjoner bør fremgå direkte av loven. *YS* påpeker videre at en rett for arbeidstakerne til å avvikle opplæring på kurs i regi av arbeidstakerorganisasjoner, ikke stenger for muligheten til lokale, men seriøse løsninger mer tilpasset den konkrete virksomhet.

Også *Akademikerne* mener at for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg bør retten til å gå på kurs/opplæring i regi av arbeidstakernes organisasjoner fremgå direkte av loven.

*Norsk Journalistlag (NJ)* fremholder at de har lange tradisjoner i å gjennomføre arbeidsmiljøop-

plæring, spesielt tilpasset de behov som finnes i mediebedriftene. *NJ* opplever at det finnes tilbydere på markedet som ikke innehar den nødvendige bransjekompetanse til å lage gode og relevante kursopplegg, og mener også at enkelte arbeidsgivere velger lettvinne, og ikke nødvendigvis gode og seriøse løsninger for arbeidsmiljøopplæring. *NJ* vil derfor anbefale at arbeidstakernes rett til å gjennomgå opplæring i arbeidsmiljø og HMS-arbeid i regi av en arbeidstakerorganisasjon gjeninntas i loven.

Også arbeidsgiverorganisasjonene etterspør en klargjøring av situasjonen, men er gjennomgående av den oppfatning at gjeldende rett bør endres.

*NHO* er enig i at det har skapt en uklar situasjon at forskrift gitt i medhold av tidligere lov § 29 nr. 2 ikke er opphevet, med den følge at det av forskriften fortsatt fremgår at opplæring kan kreves gjennomført på kurs avholdt av arbeidstakernes organisasjoner. *NHO* mener at forskriften må oppheves, og erstattes av en forskrift hvor kravene til opplæring tar utgangspunkt i lovens forutsetninger, men at lovgiver ikke regulerer hvem som skal forestå opplæringen. Det er etter *NHO* sin oppfatning uheldig og urimelig at lovgiver angir at en bestemt privat aktør skal forestå opplæring av verneombud. *NHO* fremholder at hva som er «nødvendig opplæring» vil avhenge av hva slags type virksomhet det er snakk om, hvilket arbeid som utføres, antall ansatte og så videre. *NHO* kan vanskelig se at et bestemt kurstilbud kan ivareta alle de ulike behov og krav som må stilles til nødvendig opplæring. *NHO* påpeker at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at kravene i arbeidsmiljøloven blir innfridd, og at det er arbeidsgiver som skal betale for den nødvendige opplæring. *NHO* mener at det da er klart uheldig om arbeidsgiver ikke skal ha det avgjørende ord med hensyn til valg av opplæring. *NHO* fremholder at situasjonen i dag er en helt annen enn da bestemmelsen opprinnelig kom inn i tidligere lov, ved at det i dag er mye lettere for arbeidsgiver å få relevante og gode opplæringstilbud, tilpasset den enkelte virksomhet. *NHO* mener også at det innebærer en unødvendig og uheldig form for konkurransevridning om det i lov/forskrift angis at bestemte aktører skal få en særskilt rett til å levere et tilbud – her tilbud om opplæring av verneombud. *NHO* fremholder videre at dersom et verneombud mener at det ikke blir tilbudt nødvendig opplæring av arbeidsgiver, kan saken bringes inn for Arbeidstilsynet som kan gi de nødvendige pålegg.

Også *Spekter* mener at når det er arbeidsgiver som har ansvar for at opplæringen blir gjennomført, bør det også være arbeidsgiver som skal ha siste ord når det gjelder hvilken opplæring som skal benyttes. I de tilfeller arbeidsgiver har lagt ned

ressurser i å utvikle og tilpasse et opplæringsprogram vil det etter *Spekters* oppfatning være urimelig om det skal være opp til verneombudet å velge å benytte dette programmet eller et annet. *Spekter* foreslår i tillegg at hovedregelen om 40 timers opplæring oppheves. Etter *Spekters* syn må det avgjørende være opplæringens innhold, ikke omfanget målt i timer.

*KS* mener at opplæring etter arbeidsmiljølovens §§ 6-5 og 7-4 fortrinnsvis skal arrangeres felles i virksomheten. Dette for både å kunne tilpasse opplæringen til lokale forhold, men også for at både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal gjennomgå den samme opplæringen. *KS* har erfaring med at felles opplæring er en god arena for dialog og utvikling av arbeidsmiljøet. *KS* mener derfor at forskriftens § 12 femte ledd bør strykes.

*HSH* mener det er viktig at arbeidsgiverne gis reelt handlingsrom til å tilpasse «verneombudsopplæring» til egen virksomhet. For å ivareta dette hensynet bør derfor forskriftsverket endres slik at arbeidsgiver sikres en rett til å gjennomføre lokale løsninger. *HSH* fremholder videre at arbeidsgiver må sikres retten til å inkorporere opplæring i bruk av eget HMS-system i verneombudsopplæringen. Det er *HSHs* syn at det er viktig at arbeidstakerne kjenner seg igjen i egen arbeidshverdag i verneombudsopplæringen. *HSH* tilrår således at arbeidsgiverne gis rett til å bestemme hvem som skal forestå verneombudsopplæring.

*Arbeidstilsynet* mener for det første at det er viktig å klargjøre en situasjon som mange opplever som uklar. Når det gjelder realiteten, mener *Arbeidstilsynet* at det kan anføres gode argumenter i begge retninger. Opplæring som er særlig tilpasset den enkelte bedrift eller bransjens risikoforhold og behov, oppleves av verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalget som nyttig og hensiktsmessig. Opplæringen blir da konkret, spesifikk og gjenkjennbar. Etter *Arbeidstilsynets* erfaring, er imidlertid kvaliteten på opplæring som tilbys lokalt av varierende kvalitet. Større virksomheter tilknyttet bransjeorganisasjoner, tilbyr i større grad kurs som tilfredsstillende lovens krav enn mindre virksomheter uten slik tilknytning. *Arbeidstilsynet* erfarer at en del "useriøse" virksomheter tilbyr verneombudsopplæring som er langt dårligere enn den standarden som forutsettes i lov og forskrift. Det er videre *Arbeidstilsynets* oppfatning at kurs i regi av arbeidstakerorganisasjonene gjennomgående har vært seriøse og lojale i forhold til de innholdsmessige krav til opplæring som regelverket stiller. En rett til å velge kurs arrangert av arbeidstakernes organisasjoner vil etter *Arbeidstilsynets* oppfatning kunne være et effektivt «ris bak speilet» overfor arbeidsgivere

som ikke tilbyr relevant opplæring. *Arbeidstilsynet* anbefaler på denne bakgrunn at retten til opplæring i regi av arbeidstakerorganisasjoner opprettholdes og lovfestes.

Også *Petroleumstilsynet* mener at gjeldende rett bør videreføres og lovfestes. *Petroleumstilsynet* viser i den forbindelse til at arbeidstakerorganisasjonene i petroleumsvirksomheten har omfattende kompetanse og erfaring som tilsier at verneombudsoplæring bør kunne skje i regi av disse.

#### 4.5 Departementets vurderinger og forslag

Departementet har forståelse for at mange opplever dagens situasjon som uklar. På den ene side indikerer lovforarbeidene at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg ikke lenger har noen rett til å kreve å avvikle «verneombudsoplæring» på kurs i regi av en arbeidstakerorganisasjon. På den annen side fastslår den fortsatt gjeldende forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg at en slik rett gjelder. Departementet mener at det er et klart behov for å klargjøre situasjonen.

I sin begrunnelse for ikke å videreføre 1977-lovens regel om arbeidstakernes rett til å gjennomgå «verneombudsoplæring» på kurs i regi av arbeidstakerorganisasjonene, anførte regjeringen Bondevik II blant annet følgende:

«Departementet legger vekt på at det skal være muligheter for lokale løsninger tilpasset forholdene og behovene i virksomheten. Når arbeidsgiveren har ansvar for at nødvendig opplæring blir gitt, anser departementet det som riktig at virksomhetene også gis ansvar for å avgjøre hvilken opplæring som er relevant i forhold til de utfordringer den enkelte virksomhet står overfor i sitt arbeidsmiljø. At representantene ikke får rett til opplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene, vil imidlertid ikke stå i veien for at en slik løsning kan velges. Departementet vil anta at virksomhetene i utstrakt grad vil fortsette å benytte seg av tilbud om arbeidstakerorganiserte kurs fordi dette gjerne er en praktisk og hensiktsmessig løsning, blant annet med hensyn til å oppfylle regelverkets krav til innholdet i opplæringen.» (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 120).»

Det er departementets klare inntrykk, som bekreftes av *Arbeidstilsynet* i høringsomgangen, at

den verneombudsoplæring arbeidstakerorganisasjonene har forestått siden ombudsordningen ble innført i 1977, gjennomgående har vært seriøs og lojal i forhold til de innholdsmessige krav til opplæring som regelverket stiller. Departementet legger, i likhet med Ot.prp. nr. 49, til grunn at lokalt tilpassede opplæringsopplegg ofte vil være et hensiktsmessig alternativ til «standardiserte kurs», og antar dessuten at arbeidstakerrepresentantene vil slutte opp om lokale løsninger når de finner sted innenfor en seriøs ramme. Departementet vil påpeke at en rett for arbeidstakerne til å avvikle opplæring på «arbeidstakerorganiserte» kurs, naturligvis ikke vil stenge for muligheten for slike lokale løsninger tilpasset forholdene og behovene i den enkelte virksomhet. I lys av erfaringene som er vunnet med kurs i regi av arbeidstakerorganisasjonene, vil imidlertid en videreføring av retten for arbeidstakerne til å kunne velge å avvikle opplæringen i «egen» regi være en garanti mot den useriøse tilbyder, og således sikre at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg på en enkel måte kan søke seg til et forutsetningsvis seriøst opplæringstilbud. Selv om det er vektige argumenter for begge løsninger, finner departementet grunn til å legge betydelig vekt på rådene fra tilsynsmyndighetene om at gjeldende rett på området bør videreføres. Departementet vil på denne bakgrunn foreslå at det presiseres i arbeidsmiljøloven § 6-5 at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.

Departementet kan for øvrig vanskelig se at det innebærer noen uheldig konkurransevridding at arbeidstakerne skal ha en slik rett. Departementet vil understreke at alle står fritt til å tilby «40-timerskurs», og det er da også mange tilbydere på dette markedet. Arbeidstakerne skal kun ha en rett til å velge å ta opplæringen hos sine organisasjoner. Alternativet vil være at arbeidsgiver skulle ha retten til å velge.

Opplæringens omfang har ikke vært tema i høringsrunden, og det anses derfor ikke som hensiktsmessig i denne sammenheng å ta stilling til anførselen fra Spekter om at hovedregelen om 40-timers opplæring bør oppheves. Departementet vil imidlertid bemerke at partene etter gjeldende regler kan bli enig om kortere opplæring enn 40 timer, dersom de i fellesskap kommer frem til at dette er forsvarlig.

## 5 Arbeidstiden for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusarbeid

### 5.1 Bakgrunn

Spørsmålet om arbeidstiden for skift- og turnusarbeid, og likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som går i turnus med arbeidstakere i såkalt helkontinuerlig skiftarbeid, har vært diskutert i lang tid. På begynnelsen av 1990-tallet startet et arbeid med full revisjon av arbeidsmiljøloven, og spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som går i turnus med helkontinuerlig skiftarbeid ble tatt opp i Stortinget flere ganger. Det ble blant annet hevdet at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser knyttet til skift/turnus innebar en urettferdig forskjellsbehandling av kvinner, fordi det stort sett er kvinner som arbeider i helsevesenet og menn tradisjonelt i industriarbeid. I 1996 uttalte Likestillingsombudet at reguleringen «innebærer en indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn, og derfor ansees å være i strid med likestillingsloven.»

Spørsmålet ble også vurdert av Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004: 5) og i den påfølgende Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om ny arbeidsmiljølov. I Arbeidslivslovutvalget var det dissens om spørsmålet. Flertallet foreslo en bestemmelse der det i større grad skulle være opp til partene å komme frem til arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider skift og turnus. I lovproposisjonen fremholdt departementet at det ikke er riktig å hevde at arbeidsmiljøloven forskjellsbehandler, da loven faktisk likestiller turnusarbeid med skiftarbeid, forutsatt at turnusarbeidet er «sammenlignbart». Departementet foreslo på denne bakgrunn ingen endringer på dette punkt.

Da Kommunalkomiteen behandlet Ot.prp. nr. 49, ba flertallet regjeringen ta initiativ til et arbeid slik at partene kunne finne en løsning og en omforent definisjon av hva som skal betegnes som «sammenlignbar turnusordning». På denne bakgrunn ble det høsten 2005 opprettet en arbeidsgruppe med representanter fra partene i arbeidslivet, ledet av Høyesterettsdommer Ingse Stabel. Arbeidsgruppen avsluttet sitt arbeid høsten 2006 uten å ha lykkes med å komme frem til en omforent løsning.

Arbeidstakerorganisasjonene krevde deretter at regjeringen skulle fremme forslag til lovendring.

LO, Unio, YS og Akademikerne fremmet i et fel-

les brev en alternativ forståelse eller definisjon for hva som skal til for at en turnusordning skal gi rett til redusert arbeidstid tilsvarende helkontinuerlig skift. Forslaget lød som følger: «3-delt turnus, som vil gi rett til 36 t/uke, er arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter.»

Organisasjonene har utarbeidet en forklaring på hva forslaget innebærer:

«Dette er en arbeidstidsordning hvor driften/produksjonen går sammenhengende døgnet rundt, hele uken, uten avbrudd. De helsemessige arbeidsbelastningene ved at arbeidstakerne må skifte døgnrytme og ofte har kort daglig arbeidsfri gjør at ordningen er sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid. Turnusordningen er tredelt. Med det menes det at ordningen for den enkelte inneholder både dag-, ettermiddag/kvelds- og nattevakter. Arbeidstakeren jobber på søndager, minimum 3. hver søndag.

Ettermiddags-/kveldsvakter innebærer arbeidstid etter kl. 17.00, hvorav minst halvparten av ettermiddags-/kveldsvaktens lengde må ligge etter kl.17.00. Nattevaktens arbeidstid må som et minimum inneholde tiden fra kl. 24.00 til 06.00.»

Som svar på dette oppnevnte regjeringen i statsråd 16. november 2007 Skift/turnusutvalget, et ekspertutvalg ledet av professor Steinar Holden. Utvalget fikk følgende mandat:

«Utvalget skal kartlegge og gi en beskrivelse av omfanget og praktisering av turnusarbeid i ulike næringer, herunder hvilke arbeidstidsordninger som nyttes, samt kartlegge sammenhengen mellom deltid/småbrøksstillinger/uønsket deltid og skift/turnusordninger.

Utvalget skal se særlig på hvorvidt skift- og turnusordningene begrunner bruk av deltid. Utvalget skal undersøke hvorvidt de ansatte arbeider deltid fordi disse arbeidstidsordningene er belastende, og i så fall vurdere hvilke endringer i arbeidstidsorganiseringen som er nødvendige for å få flere til å øke sin stillingsandel.

Utvalget skal videre undersøke om skift- og turnusordningene kan planlegges/organiseres på en annen måte som reduserer bruken av



uønsket deltid. Utvalget skal også se på om det er spesielle forhold som gjør det nødvendig, eller lønnsomt, for arbeidsgivere å ansette turnusarbeidere i deltidsstillinger framfor heltidsstillinger.

Utvalget skal også vurdere hvilken betydning arbeidstidsorganiseringen har i forhold til arbeidsmiljøet.

Med utgangspunkt i ovennevnte kartlegging, skal utvalget vurdere hvorvidt dagens regulering av skift/turnusarbeid i arbeidsmiljøloven § 10-4 er hensiktsmessig. Utvalget skal i denne sammenheng vurdere effekten av de presiseringer som ble gitt i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) og som åpnet opp for at også andre faktorer enn antallet timer kvelds-, natt- og søndagsarbeid kunne være relevante ved vurderingen av om en turnusordning er sammenlignbar med en skiftordning. Disse faktorene er blant annet hyppigheten av skifte mellom ulike vaktordninger og antallet ulempevakter i tillegg til antall natt- og søndagstimer.

Departementet vil til utvalgets bruk sørge for en kartlegging og oppsummering av erfaringen med fortrinnsrettbestemmelsen for deltidsansatte i arbeidsmiljøloven § 14-3. En slik oppsummering vil foreligge tidlig i 2008.

Utvalget skal foreslå lovendringer eller andre tiltak som vurderes å være hensiktsmessige i lys av den kunnskap og de erfaringer utvalget gjør. Konsekvensene av de tiltak som foreslås skal utredes, blant annet når det gjelder arbeidsmiljø, likestilling og arbeidskraftsbehov, og mulige ringvirkninger til andre sektorer. Både budsjettmessige- og samfunnsøkonomiske konsekvenser skal vurderes for alle berørte sektorer.»

Utvalget presenterte sin rapport 3. oktober 2008. Utvalget foreslo en ny bestemmelse for arbeidstiden for tredelt skift- og turnusarbeid.

## 5.2 Gjeldende rett

### 5.2.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Arbeidstid defineres som den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

Den alminnelige arbeidstiden følger av § 10-4, og skal som hovedregel ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. Arbeid utover lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes som overtidsarbeid etter § 10-6 og tillates på nærmere vilkår. Loven stiller krav til daglig og ukentlig arbeidsfri og pauser. Utgangspunktet er at arbeidstaker har krav på minst 11 timers

sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, og en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager. Som et utgangspunkt er nattarbeid og søn- og helgedagsarbeid ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-10 og 10-11.

Nattarbeid defineres som arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig fastsette et annet nattetidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 00.00 og kl. 06.00. Som søndagsarbeid regnes tiden fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22.00 dagen før neste virkedag.

Arbeidsmiljøloven § 10-5 åpner for at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes. Bestemmelsen har som formål å imøtekomme behov for fleksible arbeidstidsordninger. Gjennomsnittsberegning krever enten skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, avtale mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver ved tariffbundet virksomhet eller samtykke fra Arbeidstilsynet.

### 5.2.2 Arbeidstidsdirektivet

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden (arbeidstidsdirektivet) fastsetter visse minimumskrav for organisering av arbeidstiden.

Direktivet inneholder ingen særskilte regler for skift og turnus, men regulerer adgangen til nattarbeid.

Direktivet fastsetter rammer for den samlede ukentlige arbeidstid. Som hovedregel skal ukentlig arbeidstid, inkludert overtid, ikke overstige 48 timer pr. uke i gjennomsnitt, jf. artikkel 6.

Det fastsettes visse minimumskrav til daglig og ukentlig hvile samt til pauser. Den daglige hvilen skal etter artikkel 3 være på 11 sammenhengende timer. Den ukentlige hvileperioden skal i utgangspunktet være en sammenhengende periode på minst 24 timer i tillegg til den daglige fritiden på 11 timer, jf. artikkel 5. Videre stiller artikkel 4 krav om pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger seks timer.

Direktivet er en del av EØS-avtalen og er implementert i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid.

### 5.2.3 Tariffavtaler

Arbeidsmiljøloven kan i betydelig utstrekning fravikes ved tariffavtaler på forskjellige nivåer. Lovens § 10-12 fjerde ledd bestemmer for eksempel at fagforening med «innstillingsrett» kan inngå tariffavta-

le som fraviker de fleste av arbeidstidskapitlets bestemmelser. Denne bestemmelsen kan typisk være aktuell ved rotasjonsarbeid med lange oppholds- og hvileperioder, som i utgangspunktet ikke er tillatt som normalordninger direkte i medhold av loven. Enkelte bestemmelser kan i en viss utsterkning også fravikes ved lokal avtale. Dette gjelder blant annet reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, overtidsarbeid, søndagsarbeid og nattarbeid.

I praksis er det likevel mest vanlig at tariffavtalene på dette området styrker det vernet arbeidstakerne allerede har gjennom arbeidsmiljøloven. Det mest utbredte eksemplet på dette er at ukentlig arbeidstid er fastsatt til maksimum 37,5 timer pr. uke i tariffavtaler, men 40 timer pr. uke i loven. En del tariffavtaler har også bestemmelser om når på døgnet det vanligvis skal arbeides, såkalt dagarbeidstid. Vanlig dagtid etter tariffavtalene er mellom kl. 07.00 og 17.00, mens lovens utgangspunkt er at tidsrommet mellom kl. 06.00 og 21.00 skal regnes som dagarbeid. Tariffavtaler kan også ha bestemmelser om lønnstillegg for arbeid etter et visst tidspunkt på ettermiddagen, og tilsvarende for forberedende arbeid om morgenen. Betalingssatsene for overtidsarbeid er som regel høyere i tariffavtalene enn i loven, og de inntreer som oftest ved arbeid utover den tariffavtalte normalarbeidstid og ikke først når lovens alminnelige arbeidstid overskrides.

#### **5.2.4 Nærmere om alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-4**

Arbeidsmiljøloven § 10-4 regulerer lengden på den alminnelige arbeidstiden. Bestemmelsen er bygget opp med ulike grenser for lengden av den alminnelige arbeidstiden avhengig av belastningene ved den enkelte arbeidstidsordning. Det er belastningen ved selve arbeidstidsordningen som er vurderingstema for arbeidstidsreduksjonen, ikke belastningen ved selve det arbeidet som utføres. Belastninger ved utførelsen av arbeidet ivaretas av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven, som for eksempel regler om tilrettelegging av arbeidet med videre.

#### *40 timers arbeidsuke – arbeidsmiljøloven § 10-4 første ledd*

Den alminnelige arbeidstid for arbeid på vanlig dagtid (i tiden mellom 06.00 til 21.00) skal som et utgangspunkt ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager, jf. § 10-4 første ledd.

#### *38 timers arbeidsuke – arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde ledd*

Loven fastslår at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, samt for arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager.

Bestemmelsen fastsetter også en ukentlig arbeidstid til 38 timer for arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag. Arbeidstilsynet har i sin praksis lagt til grunn at ikke enhver kortvarig tjeneste i søndagsdøgnet omfattes av regelen. Det er en forutsetning at arbeidets omfang gjør at arbeidstakeren får de sosiale ulempene som søndagsarbeid vanligvis fører med seg.

Endelig gir bestemmelsen også ukentlig arbeidstid på 38 timer for arbeid som hovedsakelig drives om natten. Det følger av Ot.prp. nr. 43 (1975-76) at anslagsvis  $\frac{3}{4}$  av arbeidstiden må være nattarbeid for å komme inn under bestemmelsen.

#### *36 timers arbeidsuke – arbeidsmiljøloven § 10-4 femte ledd*

Etter arbeidsmiljøloven § 10-4 femte ledd skal den ukentlige arbeidstiden være 36 timer i løpet av sju dager for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid. Det samme gjelder arbeid under jorden i gruver, tunneldrift og utsprenning av bergrom under jord.

#### **5.2.5 Nærmere om begrepene døgnkontinuerlig og helkontinuerlig skiftarbeid samt sammenlignbart turnusarbeid**

Verken døgnkontinuerlig eller helkontinuerlig skiftarbeid er definert i loven. Hvordan begrepene skal forstås er imidlertid nærmere omtalt i NOU 1979: 56 *Skift- og turnusarbeid*.

#### *Døgnkontinuerlig skiftarbeid*

Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes en arbeidstidsordning i virksomhet hvor driften går sammenhengende døgnet rundt, men med stans i helgene. Driften dekkes av flere arbeidstakere eller skiftlag som avløser hverandre i løpet av døgnet. Hver arbeidstaker har vanligvis like mange av hver type skift i løpet av skift- eller turnusperioden.

Som eksempel på virksomheter/bransjer som

normalt driver døgnskiftarbeid kan nevnes vakthold, transportarbeid og arbeid i enkelte produksjonsvirksomheter.

#### *Helkontinuerlig skiftarbeid*

Helkontinuerlig skiftarbeid kjennetegnes med at arbeidet holdes i gang sammenhengende døgnet og uken rundt, også i helgene, uten avbrytelser. Driften dekkes av flere arbeidstakere eller skiftlag som avløser hverandre i løpet av døgnet og uken. Hver arbeidstaker har vanligvis like mange av hver type skift eller vakt på formiddag, ettermiddag og natt i løpet av skift- eller turnusperioden, og det arbeides også på søndager.

Som eksempel på virksomheter/bransjer som normalt driver helkontinuerlig skiftarbeid kan nevnes produksjonsvirksomhet i industrien, for eksempel aluminiumsindustrien.

#### *Turnusarbeid*

Begrepet «turnus» er heller ikke definert i loven. Forståelsen av hva som ligger i begrepet var tema i dom fra ARD 1994-50 (KS/Asker kommune). Arbeidsretten uttalte at det følger av alminnelig arbeidsrettslig språkbruk at det med turnus vanligvis forstås:

«arbeid som drives ut over ordinær dagarbeidstid, og hvor arbeidstidsordningen følger en rullerende arbeidsplan slik at arbeidstidens plassering for den enkelte varierer i døgnet, eventuelt i uken der arbeid drives på søn- og helligdager. I dette ligger ikke i seg selv noe bestemt krav om frekvens eller regelmessighet. Det typiske for turnus – i motsetning til skiftordninger – er gjerne at arbeidsplanen ikke er systematisk rullerende, og at den enkelte har forskjellig antall vakter av ulik type i løpet av turnusperioden».

Høyesterett ga sin tilslutning til dette i Rt. 2002 side 1012 (Luster kommune).

#### **5.2.6 Sammenlignbart turnusarbeid**

Det fremkommer uttrykkelig av loven at turnusarbeid er likestilt med henholdsvis døgnskiftarbeid og helkontinuerlig skiftarbeid, under forutsetningen av at turnusarbeidet er *sammenlignbart*. Når turnusarbeidet er sammenlignbart med døgnskiftarbeid, er således den ukentlige arbeidstiden 38 timer, mens den er på 36 timer når turnusen er sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid.

Lovens ordlyd gir ingen nærmere anvisning på hvilke kriterier som skal ligge til grunn for vurde-

ringen av om en turnusordning er sammenlignbar med henholdsvis døgnskiftarbeid eller helkontinuerlig skiftarbeid. Lovens system legger opp til at dette skal vurderes konkret og skjønnsmessig. Av forarbeidene, jf. Ot.prp. nr. 16 (1974-75), fremkommer det at utgangspunktet for sammenligningen skal være antallet nattetimer og søndagstimer, idet det avgjørende må være om den enkelte arbeidstaker får en slik fordeling av arbeidstiden at han/hun påføres de samme ulemper som ved skiftarbeid. Med andre ord har utgangspunktet vært at det først og fremst er *nattarbeid* og *søndagsarbeid* som utgjør *ulempen* i arbeidstidsordningen. Etter praksis er utgangspunktet at turnuser med 539 timer nattarbeid og 231 timer søndagsarbeid pr. år anses som sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, selv om timetallet ikke regnes som absolutt. Som følge av flere arbeidstidsreduksjoner for skiftarbeidere har antallet timer blitt justert ned i årenes løp. I 1974 måtte turnusen omfatte minst 610 timer nattarbeid og 261 timer arbeid på søndager for å anses som sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid, mens timegrensene fra 1976 var 578 timer nattarbeid og 248 timer arbeid på søndager. Fra 1987 skjedde det en ytterligere reduksjon til 539 timer nattarbeid pr. år og 231 timer søndagsarbeid pr. år. Bakgrunnen for lovens forståelse (at det er antallet nattetimer og søndagsarbeid, samt mengden av dette som utgjør ulempevurderingen), var at partene i arbeidslivet (LO og den gang NAF) i forbindelse med arbeidstidsreduksjonen for helkontinuerlig skiftarbeid i 1976 i sitt avtaleverk hadde kommet frem til en slik forståelse/enighet. Arbeidstilsynet fant det naturlig å legge samme forståelse til grunn i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet har i sin praksis lagt til grunn at et noe lavere timeantall med nattarbeid kan oppveies av et høyere antall søndagstimer og omvendt. Avviker antall timer natt- og søndagsarbeid mer enn 8 prosent fra utgangspunktet, kreves andre momenter som tilsier at turnusordningen skal anses sammenlignbar med skiftordningen. Det har i den sammenheng for eksempel betydning hvilke vaktskifter som utføres; vaktskifte mellom dag og natt anses mer belastende enn vaktskifte mellom dag og ettermiddag (hvor vaktskiftet følger døgnet). Videre er det av betydning hvor mange vaktskifter det er pr. uke, og hvor lang fritid det er før og etter vaktskifte. Vaktskift som går «mot klokka» (arbeidstaker går for eksempel fra formiddagsskift til nattskift), anses som mer belastende enn skift som går «med klokka» (arbeidstaker går for eksempel fra morgenskift til formiddagsskift neste dag). Ved sammenligningen har Arbeidstilsynet lagt til grunn at det ved helkontinuerlig skiftarbeid foretas vakt-

skifte en til to ganger i uken. Et høyere antall vakt-skifter i turnusplanen enn dette kan tilsi at turnusen er sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid, selv om antall natt- og søndagstimer er lavere.

Med utgangspunkt i Arbeidstilsynets praksis, ble det i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), fremhevet at utgangspunktet for sammenligningen tradisjonelt har vært hvorvidt turnusordningen inneholder like mye ubekvem arbeidstid (nattarbeid og søndagsarbeid) som skiftarbeid. I proposisjonen ga imidlertid departementet anvisning på at det konkrete antall timer nattarbeid og søndagsarbeid ikke alene er avgjørende for vurderingen av hva som er sammenlignbart. Også hyppigheten av skift mellom ulike vakter og antall ulempevakter som inngår i en turnus uavhengig av hvor mange timer disse utgjør, skal være momenter i vurderingen i tillegg til antall timer nattarbeid og søndagsarbeid.

Av forarbeidene følger det videre at turnusarbeid kan anses sammenlignbart med døgnkontinuerlig skiftarbeid, selv om driften ikke går døgnet rundt. Departementet uttalte i den forbindelse at «ved avgjørelsen av om en turnusordning kan sammenliknes med døgnkontinuerlig skiftarbeid må det legges avgjørende vekt på om arbeidstidsordningen påfører arbeidstakerne de samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid. Departementet mener at dette som regel vil være tilfelle når arbeidet drives i mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som ville være tilfellet om virksomheten ble drevet døgnet rundt.»

### 5.2.7 Tariffregulert arbeidstid for skift og turnus

De landsdekkende tariffavtalene utfyller lovens regler. Arbeidstiden etter disse avtalene er i all hovedsak kortere enn det som er fastsatt i arbeidsmiljøloven. Alminnelig arbeidstid for ordinært dagarbeid er etter § 10-4 første ledd 40 timer pr. uke, mens den i de aller fleste landsdekkende tariffavtaler er 37,5 timer pr. uke. På samme måte er den avtalte arbeidstiden for skift- og turnusarbeid lavere enn den som er fastsatt i arbeidsmiljøloven. Den avtalte arbeidstiden er henholdsvis 35,5 timer for arbeidstidsordninger som etter loven gir 38 timer pr. uke, og 33,6 timer pr. uke for arbeidstidsordninger som etter loven gir 36 timer pr. uke.

Tariffoppgjøret på LO-NAF-området våren 1986 står sentralt i denne sammenheng. Da ble det inngått avtale mellom partene om nedkorting av arbeidstiden pr. 1. januar 1987. Avtalen ble først tatt

inn som bilag til Verkstedsoverenskomsten i det forbundsvise oppgjøret mellom daværende Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund og Mekaniske Verksteders Landsforening. Likelydende bilag ble deretter inntatt i nærmest samtlige overenskomster mellom LO og NAF. Arbeidstidsbilaget av 1986 bygget nærmest ordrett på punkter i tidligere arbeidstidsbilag, blant annet Arbeidstidsbilaget av 1976, men slik at timeantallene ble redusert. Arbeidstiden for arbeid på dagtid ble i 1987 redusert fra 40 timer til 37,5 timer pr. uke, mens arbeidstiden for døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid ble redusert fra 38 timer til 35,5 timer pr. uke. Arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid ble redusert til 33,6 timer pr. uke.

### 5.3 NOU 2008:17 Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid

Skift/turnusutvalget viser til at det over lang tid har vært stor misnøye med den nåværende reguleringen av skift- og turnusarbeid blant arbeidstakerorganisasjonene, som oppfattes som urettferdig og kjønnsdiskriminerende. Likestillingsombudet konkluderte i 1996 med at ordningen var kjønnsdiskriminerende, og representanter fra flere politiske partier har ved flere anledninger argumentert for at reguleringen må endres.

Dagens regulering har etter utvalgets mening flere svakheter, som gir grobunn for misnøyen. Utvalget viser særlig til at den nåværende reguleringen er en trappetrinnsmodell.

Utvalget foreslår i stedet en ordning med gradvis kompensasjon som innebærer at arbeidstakere med tredelt skift- eller turnusarbeid får en reduksjon i arbeidstiden i form av en fast sats pr. nattetime og søndagstime, med startpunkt i 40 (lovfestet)/37,5 (tariffestet) timer i uken. Hver nattetime, definert som perioden kl. 21.00–06.00 (jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 første ledd), skal regnes som 1 time og 15 minutter, og hver søndagstime, definert som perioden lørdag kl. 18.00 til kl 22.00 før neste virkedag (jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 første ledd), regnes som 1 time og 10 minutter. Det skal etter utvalgets forslag ikke være dobbelttelling av natt og søndag, det vil si at nattetimer på søndager kun regnes som nattetimer. Arbeidstakere som i dag har rett til 38 timer i uken, men som ville få en lengre arbeidstid ved utvalgets modell, skal etter forslaget bli værende på 38 timer i uken.

Utvalget foreslo følgende nytt fjerde ledd i arbeidsmiljøloven § 10-4:

#### § 10-4 Alminnelig arbeidstid

(4) For tredelt skift- og turnusarbeid reduseres den alminnelige arbeidstiden ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag jf. § 10-10 (1) regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten jf. § 10-11 (1) regnes lik 1 time og 15 minutter. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.

## 5.4 Høringsuttalelsene

### 5.4.1 Arbeidstakerorganisasjonene

#### Generelle trekk

Arbeidstakerorganisasjonene, med unntak av *LO*, støtter høringsforslaget. De største organisasjonene mener at forslaget må utvides slik at det blir likt med ordningen etter hovedtariffavtalen i staten, blant annet slik at rene nattevaktstillinger omfattes, og at natten skal starte kl. 20.00, ikke kl. 21.00 som er utvalgets forslag og i tråd med nattetidspunktet i arbeidsmiljøloven.

*LO* går imot utvalgets forslag. *LO* er tilfreds med at kravet om sidestilling av 3-delt turnus og helkontinuerlig skiftordninger er fulgt opp. *LO* mener imidlertid at utvalgets forslag til belastingsmodell bryter med dagens modell og fremholder at tariffavtalene blir stående uten den forutsatte parallell i lovverket. *LO* mener at dette vil kunne vanskeliggjøre fremtidige tariffrevisjoner og føre til økt press på tariffavtalenes arbeidstidsbestemmelser. Da forslaget bygger på ordningene innen staten og Spekter-området, men ikke gir like gode løsninger, vil forslaget også medføre press for å svekke ordningene i staten og Spekter-området. *LO* antar videre at forslaget vil kunne forsterke problemene med ufrivillig deltid som følge av endrede turnusplaner. *LO* mener at modellen vil undergrave dagens arbeidstidsbestemmelser, samt føre til en harmonisering nedad. *LO* mener at høringsforslaget heller ikke møter dagens utfordringer med hensyn til press i retning av stadig mer arbeid på ubekvemme tider, blant annet deler av natten.

*LO* fastholder sitt krav om sidestilling mellom helkontinuerlig skift og 3-delt turnus, og krever at dagens arbeidstidsbestemmelser i arbeidsmiljøloven består uendret, men foreslår at det gis en tilleggbestemmelse i § 10-4 femte ledd bokstav c som bør omfatte 3-delt turnus i helse- og omsorgssektoren som inneholder bruk av kort døgnhvile, ubiologiske skiftbytter (mot klokka), uregelmessige skiftbytter og innslag av søndagsarbeid. Dette forslaget vil etter *LOs* mening være mer målrettet enn høringsforslaget og vil initiere en bedre plan-

legging av turnusordninger i helse- og omsorgssektoren.

*Unio* støtter utvalgets lovforslag. Etter *Unios* oppfatning må imidlertid alle grupper skift- og turnusarbeid omfattes av de nye reglene, slik det følger av modellen i hovedtariffavtalen i staten. *Unio* mener at rene nattevaktstillinger må få kompensasjon for belastningene for utført arbeid på natt og søndag. *Unio* fremholder at dersom nattevaktstillinger inkluderes i modellen, kan helsebelastningene ved nattarbeid reduseres, og at en manglende inkludering kan føre til økt bruk av deltid. Ved at virksomhetene går bort fra tredelt turnus og i større grad benytter deltid, slipper virksomhetene kostnadene ved reformen.

*Unio* forventer at myndighetene endrer arbeidsmiljølovens regulering av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere på en slik måte at de reglene som gjelder i staten innføres fullt ut, herunder samme nattetidsrom for gradvis kompensasjon. *Unio* bemerker at dette vil gi alle den samme mengde redusert arbeidstid som mannsdominerte grupper i staten allerede har i dag.

*Unio* reiser spørsmålet om i hvilken grad omleggingen med forslaget lar seg gjøre ut fra ressurs-situasjonen. For øvrig mener *Unio* at det er naturlig at de nye reglene evalueres etter en tid, slik at effekten måles. Evalueringen bør også inkludere en vurdering av effektene for turnusarbeidende i helsesektoren sammenlignet med skiftarbeidere i industrien i forhold til likestillingsloven.

*YS* er av den oppfatning at forslaget om gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid vil gi en rimelig og rettferdig regulering og støtter lovforslaget. *YS* påpeker at vurderingen av om turnusarbeidere skal ha rett til redusert arbeidstid etter utvalgets forslag ikke lenger vil ta utgangspunkt i en sammenligning med skiftarbeid, men vurderes ut fra selvstendige kriterier.

*YS* foreslår i tillegg at det tas inn en tekst i § 10-4 fjerde ledd som sidestiller faste nattevakter som regelmessig arbeider på søn- og helgedager med tredelt skift- og turnusarbeid. Dette vil i de fleste tilfeller bidra til økt stillingsstørrelse for deltidstilsatte som er en stor arbeidstakergruppe blant faste nattevakter, og vil være et viktig bidrag i et likestillingsperspektiv. *YS* bemerker videre at når utvalget foreslår samme reduksjonsfaktorer for ubekvem arbeidstid som gjelder for arbeidstakere i staten, bør nattetidsrommets start være det samme som i statens ordning, det vil si kl. 20.00. Dersom utvalgets forslag om kl. 21.00 beholdes, vil det oppstå forskjeller mellom de mannsdominerte yrkene i staten omfattet av tariffavtale om dette og den kvinnedominerte helsesektoren, noe som etter *YS* sin

oppfatning er indirekte forskjellsbehandling og kvinnediskriminering.

YS forventer at arbeidsmiljølovens regler i § 10-4 fjerde ledd blir endret slik at disse blir identiske med bestemmelsene i Statens tariffavtale og at arbeidstakere med faste nattevakter og regelmessig arbeid på søn- og helgedager blir omfattet av de samme bestemmelsene, og fremmer et konkret forslag om dette.

*Akademikerne* støtter utvalgets forslag om gradvis kompensasjon, men mener at alle grupper skift- og turnusarbeidere må omfattes av de nye reglene.

*Akademikerne* mener at nye regler i arbeidsmiljøloven fullt ut bør følge statens system, hvor alle typer skift og turnus er omfattet og hvor det ikke er krav om at skiftene/vaktene roterer for å komme inn under reglene. *Akademikerne* påpeker at i staten omfatter reglene også rene nattevaktstillinger og at hensikten er å redusere de helseskadelige/negative effekter i skift- og turnusarbeid ved at de arbeidstakerne som har mest ubekvem arbeidstid i form av natt- og søndagsarbeid også får den største reduksjonen.

*Akademikerne* savner en noe nærmere beskrivelse av beregning av overtid i den foreslåtte ordningen. *Akademikerne* viser imidlertid til at det er svært få av deres medlemmer som arbeider skift eller turnus, og at forslaget i liten grad vil berøre deres medlemmer direkte.

*NITO* er i det vesentlige enig i Skift/turnusutvalgets vurderinger og forslag. *NITO* er positiv til forslaget om en kompensasjon i form av redusert arbeidstid i relasjon til faktisk omfang av ubekvem arbeidstid, noe som må anses som langt mer rettferdig enn dagens system. *NITO* støtter også utvalgets forslag til kompensasjon, noe som må anses rimelig i forhold til de ulemper turnusarbeid påfører arbeidstaker. *NITO* mener at det ikke kan være grunn til å bekymre seg for de administrative konsekvensene, da staten har gode erfaringer med hensyn til gjennomføring av ordningen.

*Norsk Flytekniker Organisasjon* mener at utvalgets forslag er bra, men savner at det tas hensyn til hvilken type belastning arbeidstakerne utsettes for. Organisasjonen har lenge arbeidet for en arbeidstidsreduksjon der det arbeides skift med natt, helgearbeid og rene nattstillinger, og ønsker at rene nattevakter ikke skal ha mer enn 27-timers uke.

#### 5.4.2 Arbeidsgiverorganisasjonene

##### Generelle trekk

Arbeidsgiverorganisasjonene avviser Skift/turnusutvalgets forslag, med unntak av KS. Oslo kommune er positive til utvalgets forslag.

*NHO* mener at Skift/turnusutvalgets kartlegging av utbredelsen av skift/turnusarbeid og deltid er god, men går i mot utvalgets forslag til endring av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde for tredelt skift/turnusarbeid. *NHO* påpeker at de foreslåtte endringene primært er rettet mot problemstillinger i helse- og omsorgssektoren, og mener at det er uakseptabelt at privat sektor pålegges store økonomiske og administrative belastninger for å løse disse. utfordringene rundt organisering av arbeidstiden innen helse- og omsorgssektoren bør løses internt for denne sektoren.

*NHO* og deres medlemsbedrifter vurderer dagens trappetrinnsystem for rett til redusert arbeidstid som velfungerende, og mener at bedrifter i privat sektor som benytter tredelte turnusordninger ikke vil få noen positive effekter av utvalgets forslag. For små og mellomstore bedrifter, uten store administrative staber, mener *NHO* at det foreslåtte systemet vil være vanskelig og uforholdsmessig ressurskrevende å etterleve. Et systemskifte vil etter *NHO*s vurdering også skape nye problemstillinger i forhold til arbeidsmiljølovens øvrige bestemmelser, blant annet vil muligheten for overtidsarbeid bli vesentlig beskåret, noe som vil være en uheldig innskrenkning av bedriftenes behov for fleksibilitet.

*NHO* mener videre at et regelverk bør følge samme systematikk for alle varianter av arbeidstidsordninger. *NHO* påpeker at den samme problemstillingen som oppstår ved sammenligning mellom skift og turnus også vil oppstå i skjæringspunktet mellom todelt og tredelt turnus, og forslaget vil bli nærmest umulig å etterleve i for eksempel serviceyrker med en hyppig «vandring» mellom todelt og tredelt turnus.

*NHO* fremholder at modellen med gradvis kompensasjon, uten noen nedre grense for den gjennomsnittlige arbeidstiden, vil skape smitteeffekter ved at det alltid vil være små endringer som skal til for at arbeidstiden kommer ytterligere ned, samt at den forbedrede kompensasjonsgraden for tredelte ordninger gradvis vil bli innført også for todelt planer og rene nattstillinger. Kostnader ved forslaget smitteeffekt må tillegges kostnadsoverslaget utvalget legger til grunn for sitt forslag.

*NHO* mener at utvalget ikke har kunnet anføre tilstrekkelig helsemessig begrunnelse for reduksjon av arbeidstid lavere enn 36 timer per uke, og at en kompensasjonsordning uten nedre grense vil kunne innebærer at helkontinuerlige skiftordninger får en lovmessig fastsatt arbeidstid på mellom 33,7 og 33,9 timer pr. uke. At tariffavtalte ordninger blir inneholdt av loven, vil i følge *NHO* medføre ytterligere press på enda lavere tariffavtalt arbeidstid.

For øvrig må lovgiver ta standpunkt til hvorvidt det skal være avtalefrihet for partene til å beholde dagens system eller om man må følge systemet nedfelt i loven.

*NHO* bemerker at av utvalgets beregnede kostnader på totalt om lag 435 millioner kroner faller ca. 190 millioner kroner på *NHOs* medlemsbedrifter, hvorav ca. 160 millioner kroner relaterer seg til døgnkontinuerlig skiftgående virksomheter. *NHO* mener at det er uakseptabelt at disse virksomhetene får en betydelig kostnadsøkning på nesten 40 % av totalkostnaden, for en lovregulering som har til hensikt å løse en bemannings- og personalpolitisk utfordring innen helse- og omsorgssektoren. I tillegg kommer betydelige administrative og ledelsesmessige kostnader ved en omlegging.

*KS* mener at det må vurderes om det faktisk er behov for en lovendring, og fremholder at dagens lovbestemmelse formelt likestiller skift- og turnusarbeid.

*KS* er imidlertid ikke avvisende til å endre beregningsreglene i tråd med utvalgets forslag, under forutsetning av at bestemmelsen bare skal gjelde de som arbeider tredelt turnus eller skift, og som har stort innslag av natt og søndagsarbeid. *KS* mener dette da vil gjelde for dem som faktisk har belastninger som har betydelige helsemessige eller velferdsmessige konsekvenser. *KS* understreker at kriteriene for tredelt turnus/skift tydelig må fremgå i lov eller forarbeider og støtter krav om rulling og beregning ut fra omfang av ubekvem arbeidstid. *KS* er dermed enig i at rene nattevaktstillinger ikke skal omfattes av endringen. *KS* mener videre at det er svært viktig at det grundig vurderes en mulig smitteeffekt til andre arbeidstidsordninger før lovendringen vedtas. *KS* ønsker at dagens definisjon av nattarbeid (k1. 21-06) opprettholdes.

*KS* ber om at departementet vurderer kompleksiteten i systemet og mulig ulempe for arbeidsgiver ved å ha ulike beregningsmåter for arbeidstakergruppene. Det påpekes at dette kan innebære store kostnader i form av innkjøp og opplæring i nye systemer for arbeidstids- og lønnsberegning, samt mulige utfordringer i forhold til kombinerte stillinger under ulike regimer.

*KS* mener at de foreslåtte endringer må antas å ha liten effekt som virkemiddel for å få flere i større stillinger på sitt område, fordi svært få arbeidstakere i kommunal sektor arbeider tredelt turnus og derfor ikke berøres av forslaget. Kostnadene til nye årsverk vil av samme grunn bare berøre noen få kommuner. Ved full smitteeffekt til alle som arbeider turnus (35,5 t/u) i kommunal sektor, vil imidlertid kostnadene bli på minst 2,8 mrd. kroner.

*KS* er enig i at et av de viktigste virkemidlene

for å redusere bruk av deltid er at de ansatte har mer helgearbeid i form av flere vakter når de arbeider helg, lengre vakter eller oftere helgearbeid. *KS* ber derfor departementet om endringer i lov og forskrift hvor ulike arbeidstidsordninger som gir gode resultater i forhold til reduksjon av deltid blir enklere å gjennomføre. *KS* støtter for øvrig utvalgets vurdering av at det ikke foreslås endring av gjeldende regel om at fortrinnsretten for deltidsansatte ikke gjelder dersom den er til vesentlig ulempe for virksomheten.

*HSH* er prinsipielt kritisk til å lovfeste en generell arbeidstidsforkortelse for arbeidstakere innenfor tredelt skift og turnus, og mener at hovedregelen bør være at partene tilpasser arbeidstiden innenfor de enkelte tariffområder i tråd med respektive behov. *HSH* mener at gjeldende regler i arbeidsmiljøloven i forhold til skift og turnus har fungert tilfredsstillende.

*HSH* mener at ordningen får vesentlig større effekt for ansatte i helkontinuerlig skift enn i tredelt turnus og at forslaget derfor ikke treffer etter hensikten. *HSH* fremholder at helkontinuerlig skift rett sett er mer belastende, ettersom denne arbeidstidsordningen inneholder mer ubekvem arbeidstid enn tredelt turnus. *HSH* peker på at dette også fremkommer ved utvalgets beregning av at mannsdominerte sektorer vil kunne få en nær doblet effekt av forslaget, og at lovforslaget derfor ytterligere vil forsterke den påståtte forskjellsbehandling mellom kjønnene. Det opplyses at forslaget innenfor *HSH*-området vil få direkte effekt overfor det mannsdominerte grossistområdet (lager, logistikk, transport), siden forslaget også omfatter arbeidstakere som ikke arbeider helg. *HSH* fremholder videre at forslaget ikke vil ha tilsiktet effekt med hensyn til reduksjon av deltidarbeid og småbrøker innen helsesektoren.

Forslaget vil i følge *HSH* kreve en betydelig økning i de administrative ressurser/kostnader i forbindelse med arbeidstidsplanlegging ved utarbeidelse av turnus. *HSH* mener at erfaringer fra statlige virksomheter som har benyttet ordningen ikke er godt nok utredet. Blant annet er det viktig å se på hvilke erfaringer virksomheter som Buf-etat, Rikshospitalet, Radiumhospitalet, NSB, Avinor og Baneservice har gjort ved overgang fra arbeidsmiljølovens system til tariffavtalt system. Etter *HSHs* oppfatning er det uheldig at et krav fra en arbeidstakergruppering innenfor helse- og omsorgssektoren skal medføre store økonomiske kostnader for en omfattende krets av arbeidstakere innenfor norsk næringsliv og *HSHs* medlemsvirksomheter.

*HSH* mener at man ikke bør lovfeste en arbeidstidsreduksjon for utvalgte grupper som det er knyt-

tet så stor usikkerhet til i forhold til det økonomiske omfanget av forslaget. Etter *HSHs* syn vil forslaget for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusordning kunne ha betydelig smitteeffekt til andre arbeidstakergrupper som ikke arbeider dagarbeid.

Det opplyses videre at mange av *HSHs* medlemsvirksomheter melder om at de aller fleste som arbeider deltid selv har valgt dette og derfor ikke ønsker å utvide sin arbeidstid. Dette vil trolig innebære at mange virksomheter må bruke overtid for å kompensere for bortfall av arbeidstimer. *HSHs* erfaring er at medlemsvirksomhetene innenfor helse- og omsorgssektoren allerede har store problemer med å rekruttere fagpersonell, slik at det i mange tilfeller ikke vil la seg gjøre å dekke opp for arbeidstidsreduksjonen ved å foreta nyansettelser.

*Spekter* går i mot forslag til ny lovregulering av skift/turnusarbeid. Forslaget fremstår etter *Spekters* oppfatning som en ren arbeidstidsreduksjon som vil ramme store deler av norsk arbeidsliv. *Spekter* påpeker at grunnlaget for utvalgets arbeid har vært påstander om at dagens lovgivning er i strid med likestillingsloven, men fremholder at det nye forslaget heller ikke gir noen likestillingseffekt, fordi det aldri har vært et reelt likestillingsaspekt i saken. *Spekters* analyser viser at det fortsatt er flest menn som har den største ulempebelastningen med hensyn til arbeidstid. *Spekter* mener at forslaget vil forsere rekrutteringskrisen i helsesektoren, blant flygeledere i Avinor, Baneservice, NSB og Posten.

Det fremholdes videre at flere virksomheter på *Spekters* område har forhandlet bort hele eller deler av ordningen med gradvis kompensasjon, blant annet fordi den er svært krevende å administrere og at den har ført til stor arbeidstidsreduksjon for enkelte arbeidstakergrupper som er vanskelig å rekruttere.

*Spekter* mener at usikkerheten om konsekvensene, følgekostnadene og bemanningskonsekvensene er verre enn anslått i rapporten, og at omfanget av forslaget vil øke som følge av press fra arbeidstakersiden.

*Spekter* foreslår at dagens regulering videreføres. Subsidiært foreslår *Spekter* en endring i tråd med forslaget fra Arbeidslivslovsutvalgets flertall i NOU 2004:5, som er en generell bestemmelse om at arbeidstiden kan reduseres ut fra den belastning som arbeidstakeren utsettes for gjennom sin arbeidstidsordning. *Spekter* mener dette vil være et viktig bidrag til å redusere andelen deltid i virksomhetene, og vil samtidig være kjønnsnøytralt og uavhengig av næring. *Spekter* fremholder at en slik bestemmelse ikke vil gi kompliserende føringer for innholdet i tariffavtalene, men overlater til partene

å bestemme valg av system og nødvendig detaljeringsgrad for definisjonen av hvilke kriterier som skal regnes som ulempe.

*Spekter* mener at økt grad av helgearbeid kombinert med fleksible arbeidstidsordninger er løsninger for å redusere omfanget av deltid, og ber departementet vurdere lovendringer som forenkler muligheten til å etablere fleksible arbeidstidsordninger.

*Oslo kommune* stiller seg positiv til utvalgets forslag. Det fremholdes imidlertid at det er behov for tydeliggjøring av begrepet «tredelt skift- og turnusarbeid» i forbindelse med en eventuell gjennomføring av forslaget. *Oslo kommune* forutsetter at det foretas en nærmere vurdering av forslagens økonomiske konsekvenser før lovendringen vedtas, samt at kommunen gis kompensasjon for merkostnadene som vil være et resultat av utvalgets forslag.

*Norges Rederiforbund* er redd for den mulige smitteeffekt gjennomføringen av forslaget til § 10-4 fjerde ledd vil kunne gi. Forslaget vil kunne skape splid mellom ulike grupper og vil lett skape nye forskjeller og dermed bare flytte på problemstillingen som er søkt behandlet. Forbundet er ikke prinsipielt imot den foreslåtte verdsettelsen av arbeidstiden, men mener at det må skje på samme måte som i § 10-4 femte ledd. Etter Norges Rederiforbunds oppfatning bør partene løse kompensasjonsspørsmålet gjennom tariffavtale.

*SAMFO* støtter utvalgets forslag om gradvis kompensasjon i form av redusert arbeidstid og økonomisk kompensasjon, men mener at den økonomiske kompensasjonen fortsatt bør fastsettes gjennom tariffavtale.

#### 5.4.3 Andre

*Likestillings- og diskrimineringsombudet* støtter Skift/turnusutvalgets forslag og fremholder at utvalgets modell er mer rettferdig og kjønnsnøytral enn dagens ordning. *Likestillings- og diskrimineringsombudet* mener dagens modell slår skjevt ut for turnusarbeidende fordi svært få har tilstrekkelig ubekvem arbeidstid til å få den reduksjonen som skiftarbeidere har pr. definisjon. Etter ombudets oppfatning er det også positivt at utvalgets forslag er utarbeidet på et selvstendig grunnlag, og slik unngår at kriteriene for arbeidstidsreduksjon er knyttet opp til én næring.

*Arbeidstilsynet* har vurdert utvalgets ulike alternativ og finner i likhet med utvalget at gradvis kompensasjon fremstår som det beste alternativet. Forslaget anses som rettferdig ved at reduksjonen i arbeidstid knyttes direkte til omfanget av ubekvem arbeidstid, uavhengig av bransje. *Arbeidstilsynet*



mener modellen vil bidra til at man unngår økonomisk motiverte tilpasninger fra arbeidstakere eller arbeidsgivere for å komme på den ønskede siden av grensen. En innvendig mot forslaget kan synes å være at ordningen fremstår som noe teknisk komplisert. *Arbeidstilsynet* slutter seg til utvalgets standpunkt om at man ved å gi kompensasjon for slike ulemper kan bidra til at arbeidstakere i større grad «ønsker» disse ulempene for å oppnå kompensasjon. Arbeidsgiver bør, i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte, sørge for at arbeidstidsplanene legges opp slik at de dekker virksomhetens bemanningsbehov samtidig som de er mest mulig skånsomme for arbeidstakerne. *Arbeidstilsynet* ønsker å påpeke at det ved en eventuell innføring av en ordning med gradvis kompensasjon bør rettes fokus mot arbeidsbelastningen for ansatte som arbeider skift/turnus. *Arbeidstilsynet* fremholder at dersom ordningen fører til at arbeidstiden reduseres, samtidig som arbeidsoppgavene forblir de samme, er det viktig at arbeidsgiver foretar en vurdering av om arbeidsbelastningen er forsvarlig og om virksomheten har tilstrekkelig bemanning. *Arbeidstilsynet* slutter seg til utvalgets synspunkt om at ordningen med gradvis kompensasjon bør forbeholdes arbeidstakere som arbeider skift- og turnusordninger, og at forarbeidene bør være klare på hva som skal til for at en arbeidsplan er å anse som «rulle-ende».

*Fornyings- og administrasjonsdepartementet* viser til Hovedtariffavtalen i staten og til at forslaget ikke vil få direkte virkning for statlig forvaltning.

## 5.5 Departementets vurderinger og forslag

### 5.5.1 Innledning

Spørsmålet om arbeidstiden for skift- og turnusarbeid, og likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som går i turnus med arbeidstakere som går helkontinuerlig skiftarbeid har vært diskutert i lang tid.

Det har vært stor misnøye blant arbeidstakerorganisasjonene med reguleringen av skift- og turnusarbeid, som oppfattes som urettferdig og kjønnsdiskriminerende. Også Likestillingsombudet kritiserte reguleringen, og konkluderte i 1996 med at ordningen var kjønnsdiskriminerende.

Etter departementets oppfatning har dagens regulering svakheter som gir grobunn for denne misnøyen.

### *Effekten av de presiseringene som ble gitt i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)*

Blant annet for å imøtegå noe av den misnøye som var knyttet til gjeldende regulering av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere, søkte departementet i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) å presisere at også andre elementer enn antall natt- og søndagstimer, som blant annet hyppigheten av skifte mellom ulike vaktordninger og antallet ulempevakter, skal telle med i vurderingen av hva som skal til for at en turnus skal anses «sammenlignbar» med helkontinuerlig skiftarbeid. Skift/turnusutvalget ble bedt om å vurdere effekten av de presiseringer som ble gitt i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Med utgangspunkt i blant annet innspill fra partene i arbeidslivet, konkluderte utvalget med at presiseringene i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) ikke ga de nødvendige avklaringer.

Departementet er enig med utvalget i at man, på bakgrunn av tilbakemeldingene fra organisasjonene, kan konkludere med at presiseringene i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) ikke har hatt den ønskede effekt. Det er fortsatt få arbeidstakere med turnusordning som har fått sin arbeidstidsordning definert som sammenlignbar med helkontinuerlig turnus, og dermed oppnådd en arbeidstidsreduksjon. Det er heller ikke blitt mer ro om den eksisterende reguleringen.

### *Et behov for endring*

Departementet mener på samme måte som utvalget at dagens reguleringer, også med de omtalte presiseringene, innebærer flere svakheter, som tilsier behov for endring.

For det første vil departementet peke på at arbeidstidsreduksjonen for skift- og turnusarbeidere i dag gis etter en trappetrinnsmodell. Som omtalt under gjeldende rett innebærer trappetrinnsmodellen at det må arbeides et visst omfang av timer om natten og på søndager før arbeidstiden reduseres. Det at det settes slike grenser vil uansett hvor disse grensene settes oppfattes som urettferdig for mange. Det er uunngåelig i en trappetrinnsmodell at noen vil ligge på «feil» side av grensene.

Den innbakte «urettferdigheten» i dagens regulering forsterkes ved at det første trinnet, det vil si reduksjonen ned til 38 timer i uken omfatter arbeidstakere med svært ulikt omfang av ubekvem arbeidstid. Kravet for å oppnå reduksjon ned til 38 timer i uken er ikke strengt. Derimot kreves det en svært belastende arbeidstidsordning for å nå neste nivå på 36 timer, med hele 526 nattetimer (om lag 11 timer gjennomsnittlig pr. uke) og 226 helgeti-

mer (se omtale under punkt 5.2.4). Det er derfor naturlig at arbeidstakere med klart belastende arbeidstidsordninger, nær grensen til å ha 36 timers uke, synes dette er lite rimelig. Dette store spennet for hva som skal til for å få 38 timer i uken, ved at arbeidstakere med svært ulik belastning har samme ukentlige arbeidstid, forsterker svakheten i trappetrinnsmodellen.

For det andre mener departementet at selv om bestemmelsene om arbeidstid i § 10-4 fjerde og femte ledd formelt sett likestiller skift- og turnusarbeid, er det en stor svakhet at dagens regulering tar utgangspunkt i arbeidstidsordningene i én næring. Bestemmelsen er nøytral i den forstand at dersom en turnusordning er sammenlignbar med helkontinuerlig skift, skal arbeidstakere som går i turnusen ha samme ukentlige arbeidstid som en har ved helkontinuerlig skift. Selv om de ovenfor omtalte presiseringene i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) søkte å gjøre «sammenlignbarheten» mer reell, ved at kriteriene ble mer tilpasset turnusordninger, er det etter departementets syn likevel et poeng at beregningene er tilpasset og basert på de typer skiftordninger som brukes i industrien, og at grensen for å oppnå 36 timers arbeidsuke er knyttet til en gruppe arbeidstakere som i all hovedsak finnes i denne næringen. Det at reguleringen er basert på en næring, og dertil en så tydelig mannsdominert næring, gir unødig grobunn for inntrykk av forskjell basert på kjønn. Departementet er enig med utvalget i at det vil være bedre om reglene i større grad blir motivert på selvstendig grunnlag eller etter selvstendige kriterier. Hvordan disse kriteriene fastsettes bør så langt som mulig være fristilt fra enkeltbransjer og enkeltyrker.

Etter departementets syn er det derfor behov for å foreslå endringer i bestemmelsene som fastsetter den alminnelige arbeidstiden for skift- og turnusarbeid. Endringene må innrettes slik at urettferdigheten knyttet til trappetrinnsmodellen reduseres, slik at kriteriene for hva som skal til for at arbeidstiden kortes ned er fristilt fra enkeltbransjer og enkeltyrker.

### 5.5.2 Kriterier for kortere arbeidstid

Utvalget kom frem til at en eventuell reduksjon i arbeidstid fortsatt bør knyttes opp mot omfanget av natt- og søndagsarbeid, målt i timer. Departementet er enig i dette prinsippet, og vil understreke at det er forskningsmessig støtte for at både skiftarbeid og turnusarbeid der nattarbeidet er omfattende, kan være skadelig for helsen. Nattarbeid kan i seg selv utgjøre en helserisiko, og denne risikoen forsterkes ved arbeidstidsordninger der nattarbeid

kombineres med skift mellom dag- og kveldsarbeid.

Søndagsarbeid innebærer ikke samme negative virkninger på helsen, men har i mange tilfeller negative virkninger på arbeidstakerens muligheter til familieliv og sosialt liv. Dette kan naturligvis også indirekte ha betydning for helse og velvære. Det at mange arbeidstakere ønsker å unngå mye søndagsarbeid, indikerer klart at søndagsarbeid gjennomgående anses som en ulempe.

Å peke ut nattarbeid og søndagsarbeid som de viktigste ulempene, samsvarer med at slikt arbeid i utgangspunktet er forbudt etter loven. Både nattarbeid og søndagsarbeid er ulovlig med mindre «arbeidets art tilsier det», eller arbeidet i henhold til nærmere vilkår har grunnlag i avtale med tillitsvalgte.

Departementet mener det er hensiktsmessig å måle omfanget av nattarbeid og søndagsarbeid i antall timer. Antall timer er den vanlige måten å måle arbeidsinnsats på, og det finnes ikke sterke grunner til at en burde bruke en annen målestokk. Arbeidstakerorganisasjonene har tidligere fremmet forslag om at det er antallet vakter og ikke antallet timer som bør ligge til grunn for hvordan omfanget av ulempe skal vurderes. Arbeidstakerorganisasjonene har således tidligere foreslått at «3-delt turnus, som vil gi rett til 36 t/uke, er arbeid hvor *vaktene* skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter.»

Departementet mener at det ikke vil være hensiktsmessig med et system med t elling av vakter istedenfor timer. Lange nattevakter er åpenbart mer belastende enn korte nattevakter. En kveldsvakt som går 1-2 timer etter nattegrensen på kl. 21.00 kan ikke sammenlignes med en nattevakt. Det beste mål på belastning er etter departementets oppfatning antall timer, og ikke antall vakter.

Belastningen ved en arbeidstidsordning vil også avhenge av omfanget av andre ulemper som ubiologiske skift, kort hviletid og hyppige skifter, slik som det er omtalt blant annet i forbindelse med presiseringene i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Imidlertid kan en i stor grad unngå slike ulemper ved fastsettelsen av turnusplanen, og dette er arbeidsgivers ansvar. Et ytterligere argument mot å gi direkte kompensasjon for slike ulemper, er at ulempen kan oppstå etter arbeidstakerens eget ønske. Ved å gi kompensasjon for slike ulemper, kan en risikere at arbeidstakere motiveres til å ta på seg unødvendige belastninger for å oppnå tidsmessig kompensasjon.

Departementet er enig med utvalget i at det er omfanget av ulempetimer og arbeidet tid spesielt på *natt* som er viktigst. Utvalgets forslag gir en mer

direkte kobling mellom ulempe, og gevinst for arbeidet ulempe, i form av redusert arbeidstid. Utvalgets forslag gir arbeidstidsreduksjon også med et lite antall «ubekvemme timer» ved at ingen som går tredelt turnus som i dag har rett til 38 timer i uken, men som ville få en lengre arbeidstid ved gradvis kompensasjon, blir værende på 38 timer i uken. Departementet mener denne reduserte arbeidstiden kan regnes som et uttrykk for en kompensasjon for i det hele tatt å gå i tredelt skift/turnus, og er derfor enige med utvalget i at dersom utvalgets forslag skal ligge til grunn, vil det ikke være riktig å vurdere andre kriterier for redusert arbeidstid enn antallet natt- og søndagstimer.

### 5.5.3 Om utvalgets forslag

Utvalget foreslår å innføre en ordning med gradvis kompensasjon. Ordningen innebærer at arbeidstakere med tredelt skift- eller turnusarbeid får en reduksjon i arbeidstiden i form av en fast sats pr. natetimer og søndagstimer, med startpunkt i 40 timer i uken. Hver natteperiode, definert som perioden kl. 21.00 til kl. 06.00 (jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1)), regnes som 1 time og 15 minutter, og hver søndagstimer, definert som perioden lørdag kl. 18.00 til kl. 22.00 før neste virkedag (jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1)), regnes som 1 time og 10 minutter. Det skal ikke være dobbelttelling av natt og søndag, det vil si at natteperioder på søndager skal regnes som vanlige natteperioder. Arbeidstakere som i dag har rett til 38 timer i uken, men som ville få en lengre arbeidstid ved gradvis kompensasjon, skal etter utvalgets forslag bli værende på 38 timer i uken.

Departementet mener en ordning med gradvis kompensasjon har en rekke fordeler. En slik ordning innebærer at arbeidstiden reduseres i takt med omfanget av ubekvem arbeidstid, slik at arbeidstakere med mer ubekvem arbeidstid får kortere arbeidstid enn arbeidstakere med færre «ulempetimer». Ved en slik forholdsmessig arbeidstidsreduksjon, unngår en «problemet» knyttet til arbeidstakere som ligger nær en grense for reduksjon i arbeidstiden. Dermed unngår en betydelige forskjeller i arbeidstid mellom ansatte med lignende omfang av ubekvem arbeidstid, og en unngår økonomisk motiverte tilpasninger fra arbeidsgivere og/eller arbeidstakere for å komme på ønsket side av grensen.

Departementet vil også vise til at utvalget mener ordningen med gradvis kompensasjon innebærer at det for arbeidstakere med tredelt skift eller turnus blir mer attraktivt å arbeide om natten og om søndagen. Ved at det blir økonomisk mer attraktivt å jobbe natt og søndager, kan en håpe at de

arbeidstakerne som synes dette er minst belastende, frivillig ønsker å ta en større del av belastningen. I så fall kan en oppnå en bedre fordeling av den belastende arbeidstiden enn det en har i dag, spesielt gjelder dette helgearbeidet. Vanskene med å skaffe bemanning til helgevaktene er ifølge utvalget en viktig årsak til det store omfanget av ufrivillig deltid i helsesektoren. Dersom den økte kompensasjonen fører til at noen arbeidstakere velger å jobbe hyppigere helgevakter enn tidligere, ville dette kunne bidra til å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

### Teknisk komplisert

Utvalget la vekt på at en ordning med gradvis kompensasjon i utgangspunktet er noe mer teknisk komplisert enn gjeldende rett, men at timeberegning basert på ordningen imidlertid enkelt kan gjøres i et regneark.

Ifølge flere av høringsinstansene kan den foreslåtte ordningen være komplisert å gjennomføre. *Spekter* skriver blant annet at

«flere av medlemsvirksomhetene i *Spekter* tidligere har vært omfattet av tilsvarende ordning i staten, blant annet Avinor, Baneservice, NSB og Posten. Virksomhetene har i forbindelse med lønnsoppgjør forhandlet bort hele eller deler av ordningen, blant annet fordi den er svært krevende å administrere».

*NHO* peker på at det foreslåtte systemet vil være vanskelig og uforholdsmessig ressurskrevende å etterleve for små og mellomstore bedrifter uten store administrative staber. *HSHs* viktigste innvendinger er at ordningen vil kreve store administrative ressurser i forbindelse med arbeidstidsplanlegging og utarbeidelse av turnus, med dertil økte kostnader for den enkelte virksomhet.

Departementet er enig i at ordningen med gradvis kompensasjon på noen måter er mer komplisert enn gjeldende rett der arbeidstakerne har en fast arbeidstid som avhenger av om deres arbeidstidsordning oppfyller visse minimumskrav.

I et system med gradvis kompensasjon vil en ikke vite hvor mange timer en arbeidstaker skal jobbe uten at en også vet omfanget av natt- og søndagstimer. I praksis er dette imidlertid neppe et stort problem. Når det settes opp en turnusplan for arbeidstakeren, vil det være forholdsvis enkelt å regne ut hvor mange timer som arbeidstakeren skal jobbe. Skift/turnusutvalget har vist en rekke eksempler på hvordan ordningen kan brukes ved utregning og i praksis. Virksomheten vil ifølge utvalget kunne regne ut hvor mange årverk som det er behov for til denne bemanningspla-

nen, selv om en ikke vet hvor lang arbeidstid den enkelte arbeidstaker vil ha, siden dette avhenger av hvordan natte- og søndagstimene fordeles mellom arbeidstakerne.

For øvrig vil departementet vise til at virksomheter med turnus- og skiftplaner som oftest har benyttet seg av slike planer over lang tid, og utfra sine erfaringer gjennom mange år må kunne antas å ha god oversikt over hvordan planene i hovedsak ser ut og hvor mange ulempetimer som er vanlig. Det innebærer at det bør være mulig å gjøre gode anslag for den alminnelige arbeidstiden for de flestes del, og at det kun blir tale om mindre tilpasninger gjennom for eksempel avspasering i ettertid.

Samtidig må hensyn til om utvalgets forslag er praktisk noe mer komplisert veies opp mot rettferdighetshensyn. Det introduserer noe nytt i lovgivningen, og det vil derfor være behov for nye begreper og definisjoner. På den annen side unngår en friksjoner og misnøye knyttet til trappetrinn som ligger i gjeldende rett. Ulempene ved et system med gradvis kompensasjon er derfor først og fremst et overgangsfenomen, mens dagens bestemmelse i større grad har svakheter som en må anta vil være vedvarende. Departementet vil vise til at utvalget selv ikke ser noen enklere modell som dekker hele arbeidsmarkedet, og som samtidig går klar av innvendinger som reises mot dagens reguleringer. Utvalget mener ordningen vil føre til mindre friksjon og tilpasning i arbeidsmarkedet enn det en trappetrinnsmodell vil gjøre, både mellom bransjer, virksomheter og innen samme arbeidsplass.

Departementet vil også understreke at staten har brukt samme omregningsfaktorer med gradvis kompensasjon i hvert fall siden 1968, og har gode erfaringer med systemet både når det gjelder at systemet oppfattes som rettferdig, og når det gjelder den praktiske gjennomføringen.

*NHO* viser til at et regelverk som ikke følger samme systematikk for alle «varianter» av arbeidstidsordninger er administrativt uheldig. I mange bedrifter vil ansatte grunnet raske endringer i kundenes etterspørsel etter for eksempel serviceytelser, medføre at den enkelte medarbeider hyppig vil «vandre» mellom todelte og tredelte turnusplaner. Det foreslåtte regelverket vil nærmest være umulig å etterleve for denne type virksomheter.

*NHO* viser videre til at utvalget redegjør for de problemstillinger som oppstår i vurderingen av om en turnusplan er sammenlignbar med en skiftplan. *NHO* mener utvalget ikke drøfter hvorvidt den samme problemstillingen vil oppstå i skjæringspunktet mellom todelte og tredelte planer. Etter *NHOs* vurdering vil de samme problemstillinger

som i dag er knyttet til «sammenlignbar» oppstå i dette skjæringspunktet – og en oppnår bare å flytte begrunnelsen for hva som kan oppfattes som urettferdig.

Departementet vil peke på at problemstillingen knyttet til at arbeidstakere bytter mellom arbeidstidsordninger som i utgangspunktet gir forskjellig arbeidstid også gjelder etter dagens regulering. Dersom en virksomhet har toskiftsordning, men velger å redusere til bare dagarbeid vil arbeidstiden etter loven også endres. Etter departementets vurdering vil det bero på en konkret vurdering hvilke bestemmelser en arbeidstaker som hyppig vandrer mellom todelte og tredelte turnusplaner skal omfattes av. Hvis arbeidsforholdet etter en helhetsvurdering må betraktes som en tredelt arbeidstidsordning er det reglene for dette som må ligge til grunn. Departementet oppfatter at dette i liten grad vil innebære et praktisk problem i den forstand at et hyppig skifte mellom disse ordningene vil innebære et forholdsvis lite antall timer natt- og søndagsarbeid og de fleste dermed ikke vil komme under 38 timer i uken.

#### *Valg av omregningsmodell*

Departementet vil vise til at utvalget gjennomførte en grundig vurdering av ulike forslag til satser eller tilleggsfaktorer pr. nattetime og søndagstime. Departementet er enige i utvalgets konklusjon om at nattetimer i en roterende arbeidsordning på grunn av helserisikoen er mer belastende enn søndagstimer. Derfor bør kompensasjon pr. nattetime være større enn pr. søndagstime. Samlet sett bør kompensasjonen være slik at den ville gi arbeidstakere i en helkontinuerlig skiftordning om lag 36 timer i uken, som de har nå. Dermed vil satsene omfatte de ulemper som er knyttet til å være del av en tredelt skift- og turnusordning. Ut fra disse kriteriene fremstår 15 minutter for natt og 10 minutter for søndag som egnede satser. Det er også en fordel at disse satsene allerede brukes i staten.

#### **5.5.4 Departementets forslag**

Departementet mener det etter lang tid med misnøye med gjeldende regulering for skift- og turnusarbeid, og i tråd med de elementer som er nevnt under punkt 5.5.2 er behov for å foreslå endringer i bestemmelsene som fastsetter den alminnelige arbeidstiden for skift- og turnusarbeid. Endringene må innrettes slik at urettferdigheten knyttet til trappetrinnsmodellen reduseres, og slik at kriteriene for hva som skal til for at arbeidstiden kortes ned er

fristilt fra enkeltbransjer og enkeltyrker. Skift/turnusutvalgets forslag er et godt bidrag til dette.

Samtidig er det kommet innvendinger til forslaget fra en rekke høringsinstanser. Flere arbeidsgiverorganisasjoner legger vekt på at forslaget medfører økte kostnader, og at dette kan være ekstra problematisk for konkurranseutsatte virksomheter og spesielt i den konkrete økonomiske krisen.

Videre har LO lagt vekt på at utvalgets forslag bryter med dagens modell og tariffavtalene blir stående uten den forutsatte parallell i lovverket. Dette vil kunne vanskeliggjøre fremtidige tariffrevisjoner og føre til økt press på tariffavtalenes arbeidstidsbestemmelser. LO mener at forslaget vil medføre press for å svekke ordningene i staten og Spekterområdet. LO mener at modellen vil undergrave dagens arbeidstidsbestemmelser, samt føre til en harmonisering nedad.

Departementet fremmer etter høringsinstansenes innspill et forslag som kombinerer gjeldende rett, og samtidig i stor grad tar hensyn til de problemstillinger misnøyen med gjeldende rett omhandler.

Departementet foreslår derfor på samme måte som utvalget å opprettholde dagens bestemmelser om arbeidstid for:

- arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, og
- arbeid som hovedsakelig drives om natten.

I tillegg forslår departementet å beholde dagens bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde og femte ledd om døgnkontinuerlig og helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.

Departementet mener imidlertid det er riktig å innføre Skift/turnusutvalgets forslag (med en gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid) for arbeidstakere i tredelt skift- og turnusarbeid, men hvor det uttrykkelig også kreves et visst innslag av søndagsarbeid. Departementet mener dette forslaget gir en ordning som bidrar til en naturlig glidning mellom de arbeidstidsordninger som i dag innebærer 38 timers uke og de som gir 36 timers uke. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid stiller i all hovedsak krav om drift døgnet rundt (minimum 5 timer pr. natt) men ikke til helgearbeid. For å «gå videre» fra 38 timer bør arbeidstidsordningen inneholde både ulempe knyttet til at det arbeides på ulike tider av døgnet inkludert nattarbeid, og til arbeid hele uken inkludert søndagsarbeid.

Departementets forslag innebærer at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven endres for de grupper arbeidstakere som først og fremst har uttrykt misnøye. Det er disse grupper som sterkest har ment at gjeldende rett slår uheldig og urettferdig ut for dem.

En rekke arbeidstakere arbeider i ordninger som ikke har samme omfang ubekvem arbeidstid som en helkontinuerlig skiftordning, men som har ulempen ved også å arbeide søndager. Denne kombinerte ulempen bør, etter departementets syn, gi redusert arbeidstid også under 38 timer. Departementet foreslår derfor at for annet tredelt skift- og turnusarbeid enn det som er regulert etter gjeldende rett, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den alminnelige arbeidstiden etter første ledd ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1) regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1) regnes lik 1 time og 15 minutter. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.

Departementet vil peke på at en ordning med gradvis kompensasjon innebærer at det for arbeidstakere med tredelt turnus blir mer attraktivt å arbeide om natten og om søndagen. I så fall kan en oppnå en bedre fordeling av den belastende arbeidstiden enn i dag. Vanskene med å skaffe bemanning til helgevaktene er en viktig årsak til det store omfanget av ufrivillig deltid i helse- og omsorgssektoren; en annen betydelig likestillingsmessig utfordring. Dersom reformen fører til at arbeidstakerne velger å jobbe hyppigere helgevakter enn tidligere, ville dette kunne bidra til å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

Det var et viktig poeng for Skift-turnusutvalget at *alt* arbeid som arbeidstakere i tredelt skift/turnus utfører på natt eller søndag skal kvalifisere til henholdsvis 15 og 10 minutter «tidskompensasjon». Begrunnelsen er for det første at lik arbeidstid bør behandles likt. Dersom en arbeidstaker arbeider etter en skift- eller turnusordning som omfattes av omregningsmodellen, vil også merarbeid og overtid på natt og søndag være belastende. For det andre bør det verken fra arbeidsgivers eller arbeidstakers side gis anledning til turnustilrettelegging som omgår modellen for gradvis kompensasjon.

Departementet er enig i dette, men vil samtidig understreke at det er den *ordinære skift-/turnusordning* som skal ligge til grunn når alminnelig ukentlig arbeidstid skal beregnes (og som etter forslaget skal ligge i intervallet 36 til 38 timer); ev. merar-

beid/overtidsarbeid skal altså ikke medregnes når den «lovfestede» ukentlige arbeidstiden fastsettes. Ettersom «tidskompensasjonen» ikke relaterer seg til faktisk utført arbeid, skal den heller ikke regnes med i forhold til grensene for overtid/merarbeid/samlet arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-6 annet til niende ledd. På samme måte vil regelen om overtidstillegg i § 10-6 ellefte ledd ikke komme til anvendelse overfor «kompensasjonsminuttene», kun overfor faktisk utført overtidarbeid.

Et regneeksempel: Utgangspunktet for utregningen av alminnelig arbeidstid i modellen for gradvis kompensasjon er 40 timer. Arbeidstiden blir så redusert med 15 minutter for hver arbeidede nattetime og 10 minutter for hver arbeidede søndagstime.

På samme måte vil utgangspunktet for en enkelt ekstravakt om natten fra 22.00 til 06.00 være 10 timer (8 ordinære timer pluss kompensasjonen som er 8 ganger 15 minutter). Kompensasjonsminuttene kan evt. avspaseres. Dersom vekten er pålagt eller avtalt som overtid vil arbeidstiden være ti timer, men overtidstillegget vil kun gjelde for de åtte faktisk arbeidede timene.

#### *Definisjonen av natt*

Flere arbeidstakerorganisasjoner mener at utvalgets forslag, og dermed også departementets tilpassede forslag, bør endres slik at de reglene for arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere som er i staten innføres fullt ut. Det betyr også at tidspunktene for når kompensasjonen skal slå inn, tilsvarer det som er i statens tariffavtale, det vil si kl. 20.00.

Departementet mener det er naturlig å legge arbeidsmiljølovens fastsettelse av natt og søndag til grunn. Det er ikke grunnlag for å si at det medfører noen økt helseisiko å arbeide i timen mellom kl. 20.00 og kl. 21.00. Selv om nattarbeid er definert som å starte kl. 20.00 i statens tilsvarende ordning, mener departementet dette er en fordel oppnådd gjennom forhandlinger knyttet til lønnsoppgjør, og ikke en bestemmelse basert på de reelle ulempene ved arbeidstiden. Departementet foreslår derfor å definere natt i tråd med arbeidsmiljøloven § 10-11 (1) og søndag i tråd med arbeidsmiljøloven § 10-10 (1).

Etter gjeldende rett skal alle timene i en nattevakt, også etter kl. 06.00, telles med som nattetimer når det vurderes om en turnusordning er sammenlingbar med helkontinuerlig skift. I en nattevakt som varer til kl. 07.30 eller kl. 08.00, som er vanlig i helsesektoren, er det klart at også tiden etter kl. 06.00 er belastende. Utvalget foreslo av flere årsaker ikke å videreføre dette i den nye ordningen. Departementet er enige i denne vurderingen.

#### *Ordningen omfatter ikke rene nattevaktstillinger*

Flere av arbeidstakerorganisasjonene mener at utvalgets forslag, og dermed også departementets tilpassede forslag, bør omfatte alle grupper skift- og turnusarbeid. *Unio* og *YS* peker på at det er særlig viktig at også rene nattevaktstillinger får kompensasjon for belastningene for utført arbeid på natt og på søndag.

Departementet legger vekt på at forskningen viser at skift- og turnusarbeid med mye nattarbeid kan være mer belastende enn rene nattevaktstillinger. Dette avspeiles i dagens regulering av arbeidstid, der nattevakter har 38 timers arbeidstid mens helkontinuerlig skiftarbeid og tilsvarende turnusarbeid har 36 timer i uken. Reduksjonen i arbeidstid pr. time natt er fastsatt for også å ta hensyn til den rotasjon som en skift- og turnusordning innebærer, og det vil derfor kunne gi for stor kompensasjon for en ren nattevaktstilling.

Departementet vil imidlertid peke på at forskning viser at arbeidstakere som arbeider utelukkende om natten har større risiko for enkelte helseplager enn dagarbeidere. Det er derfor viktig at det legges spesiell vekt på det systematiske HMS-arbeidet, og at det legges til rette for gode arbeidstidsordninger slik at nattarbeid blir så lite belastende som mulig. Departementet viser til at utgangspunktet for forslaget i denne proposisjonen gjelder spørsmålet om å likestille tredelt turnus med helkontinuerlig skift. Departementet vil imidlertid se nærmere på problemstillinger knyttet til utelukkende nattarbeid.

Departementets forslag innebærer at ordningen er laget for å gi kompensasjon for ubekvem arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnusarbeid, og at ordningen bør forbeholdes disse arbeidstakerne. Det må derfor stilles krav som sikrer at arbeidstakerne har reell rotasjon i sin arbeidstid, der en skifter mellom dag, kveld og natt. For at det skal være tale om en reell rotasjon må det være en rullerende arbeidsplan slik at arbeidstidens plassering for den enkelte arbeidstaker varierer i døgnet eller i uken. Mer sporadisk eller enkeltstående arbeid på henholdsvis natt og søndag vil ikke være tilstrekkelig. Det følger av forarbeidene, jf. Ot.prp. nr. 43 (1975-76), at anslagsvis 3/4 av arbeidstiden må være om natten for at arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) bokstav d om redusert arbeidstid for nattarbeid skal gjelde. Ut fra dette mener departementet det er naturlig at kravet om rotasjon ikke vil være oppfylt dersom mer enn 3/4 av arbeidstiden er på natt. Det innebærer at minimum 1/4 av vaktene må ligge på et annet tidspunkt enn natt.

### Nedre grense

*NHO* legger i sin høringsuttalelse vekt på at utvalget ikke har kunnet anføre tilstrekkelig helsemessig begrunnelse for reduksjon av arbeidstid lavere enn 36 timer pr. uke, og at en kompensasjonsordning uten nedre grense vil kunne innebære at helkontinuerlige skiftordninger får en lovmessig fastsatt arbeidstid på mellom 33,7 og 33,9 timer pr. uke. Dette vil ifølge *NHO* videre kunne medføre ytterligere press på enda lavere tariffavtalt arbeidstid.

Departementet er enig i at det er behov for en nedre grense for hvor kort den alminnelige arbeidstiden kan bli som følge av kompensasjonen for ubekvem arbeidstid. Departementet mener det er naturlig at en slik grense settes til den nedre grensen for alminnelig arbeidstid for skift- og turnusarbeid i gjeldende regulering. Departementet mener dette vil være en logisk konsekvens av at målet er å likestille helkontinuerlig skift og tredelt turnusarbeid. Dersom en arbeidstaker går en skift- eller turnusordning som inneholder flere timer natt og søndag enn det som skal til for å få en arbeidstid som er kortere enn 36 timer etter den nye ordningen vil arbeidstiden for denne arbeidstakeren likevel være 36 timer. Det er ikke departementets hensikt at en lovbestemt nedre grense skal gripe inn i gjeldende tariffbestemte ordninger, jf. Fornyings- og administrasjonsdepartementets hørings svar om at forslaget ikke vil få direkte virkning for statlig forvaltning.

### Evaluerings av bestemmelsen

*Unio* mener at det er naturlig å evaluere bestemmelsen etter en tid, for på den måten å måle effekten av de nye reglene. *Unio* ønsker en vurdering av effektene i forhold til likestillingsloven. *Unio* påpeker videre:

«Dersom det skulle vise seg å være vanskelig å organisere turnuser i helsesektoren på en måte som unngår helsebelastninger i form av lange nattevakter, kort hviletid og ubiologiske springskift – noe Skift/turnusutvalget omtaler som konsekvenser av dårlig arbeidsorganisering – kan også det foreliggende lovforslag være i dårlig harmoni med likestillingsloven ved at det bare tar hensyn til belastninger uttalt for en gruppe (skiftarbeidere) og unnlater å ta hensyn til en annen type belastninger typisk kort hviletid, motorsskift og hyppig endring av arbeidstid, hvilket er vanlig for turnusarbeidere i helsesektoren.»

Departementet er enig i dette, og vil i tråd med dette ta sikte på en evaluering av bestemmelsen på et passende tidspunkt.

## 5.6 Konsekvenser av forslaget

Departementet vil vise til at Skift/turnusutvalget i sin rapport redegjør utfyllende for beregninger knyttet til hvor mange arbeidstakere som berøres av forslaget og hvilke økonomiske konsekvenser det vil få. I tillegg drøfter utvalget både arbeidsmiljømessige og likestillingsmessige konsekvenser av forslaget.

Utvalget presenterer i sin rapport anslag for hvor mange arbeidstakere som vil omfattes av utvalgets forslag. Anslagene er basert på innspill fra partene, statistikk fra SSB, informasjon som utvalget har innhentet gjennom Feltundersøkelsen, beregninger basert på Spekters lønnsstatistikk, samt beregninger basert på bemanningsplaner fra ulike avdelinger ved flere helseforetak.

Det anslås at om lag 51 000 årsverk vil bli berørt av forslaget. Rundt 18 000 av disse, som arbeider i døgnkontinuerlig skiftarbeid, vil få litt under en time kortere ukentlig arbeidstid. De øvrige 33 000, i all hovedsak innen tredelt turnus, vil få redusert sin arbeidstid med en halv time i gjennomsnitt. Det er betydelig usikkerhet i disse anslagene, både når det gjelder antall årsverk som omfattes, og størrelsen på arbeidstidsreduksjonen.

Den anslåtte reduksjonen i arbeidstiden vil gi behov for om lag 770 nye årsverk, dersom en antar at de deltidsansatte opprettholder sin arbeidstid målt i timer. Av disse er om lag 190 i helsesektoren og om lag 350 i næringer der en bruker døgnkontinuerlige skiftordninger.

Utvalget påpekte at det på kort sikt kan det bli vanskelig for enkelte virksomheter, blant annet innen helsesektoren, å rekruttere ny arbeidskraft med de nødvendige kvalifikasjoner. Utvalget kunne imidlertid ikke tallfeste dette. På lengre sikt er den foreslåtte reformen liten i forhold til de strømninger som uansett er i arbeidsmarkedet. Utvalget ser det derfor som lite trolig at forslaget vil ha noen merkbar betydning for en eventuell mangel på personell i helsesektoren eller i andre deler av økonomien på lengre sikt.

Dersom utvalgets forslag hadde blitt gjennomført fullt ut og med full lønnskompensasjon, ved at timelønnen øker tilsvarende reduksjonen i arbeidstiden, tyder utvalgets enkle beregninger på at de direkte lønnskostnader vil øke med om lag 435 millioner kroner. Økningen i lønnskostnader blir større dersom behovet for mer arbeidskraft i noen grad dekkes ved økt bruk av overtid.

Departementet har med utgangspunkt i utvalgets vurderinger beregnet omfanget dersom departementets forslag gjennomføres, se tabell 5.1.

Tabell 5.1 Arbeidskraftbehov og økte lønnskostnader som følge av departementets forslag til ny regulering av arbeidstiden for skift- og turnusarbeid.

	Antall årsverk berørt	Behov for nye årsverk hvis alle ansatte reduserer arbeidstiden	Behov for nye årsverk hvis de deltidsansatte opprettholder arbeidstiden	Økte lønnskostnader ved full lønnskompensasjon. Mill. kroner	Tillegg i lønnskostnader ved økt overtidsbruk. <sup>1</sup> Mill. kroner	Økte lønnskostnader pr. årsverk i kroner
Helseforetakene .....	20000	286	182	146	14	7 300
Kommunene .....	1200	17	9	7	0,5	5 833
NHO-bedrifter, tredelt turnus .....	4000	57	49	25	3	6 250
Uorganiserte bedrifter, tredelt turnus .....	3000	43	37	18,5	2,5	6 167
Spekter samferdsel, tredelt turnus .....	3000	43	33	18,5	2	6167
SUM .....	31200	446	310	215	22	6900

<sup>1</sup> Forutsetter at økt overtidsbruk dekker inn 20 prosent av arbeidskraftsbehovet etter at deltidsansatte i gjennomsnitt har opprettholdt sin arbeidstid. Det forutsettes at halvparten av den økte overtiden betales med en overtidsatts på 50 prosent og den andre halvdel med 100 prosent.

Det anslås at om lag 31 000 årsverk vil bli berørt av forslaget. Disse som i all hovedsak arbeider tredelt turnus, vil få redusert sin arbeidstid med en halv time i gjennomsnitt. På samme måte som utvalgets vurderinger er det betydelig usikkerhet i disse anslagene, både når det gjelder antall årsverk som omfattes, og størrelsen på arbeidstidsreduksjonen.

Den anslåtte reduksjonen i arbeidstiden vil gi behov for om lag 310 nye årsverk dersom en antar at de deltidsansatte opprettholder sin arbeidstid målt i timer. Av disse er om lag 190 i helsesektoren.

Dersom departementets forslag gjennomføres fullt ut og med full lønnskompensasjon, ved at timelønnen øker tilsvarende reduksjonen i arbeidstiden, viser utvalgets beregninger at de direkte lønnskostnader vil øke med om lag 210 millioner kroner.

Departementet vil vise til at Statistisk sentralbyrå på vegne av utvalget gjorde beregninger av makroøkonomiske virkninger av utvalgets forslag ved bruk av modellen MODAG. Disse beregningene viser at virkningene av utvalgets forslag er små, sammenlignet med økonomien forøvrig. Dette henger sammen med at den arbeidstidsreduksjon som foreslås er liten. Arbeidstidsforkortelsen vil gi en liten reduksjon i arbeidsledigheten, som igjen bidrar til økt lønnsvekst. Først og fremst innebærer arbeidstidsforkortelsen en varig reduksjon i BNP på 0,025 prosent i 2020, og økende til 0,04 prosent i 2050. Den offentlige budsjettbalansen svekkes mer enn de direkte kostnadene, hovedsakelig fordi lønnsnivået i økonomien øker, noe som isolert sett

svekker den offentlige budsjettbalansen. Budsjettbalansen beregnes til å svekkes med 609 millioner 2004-kroner i første året. Senere i beregningsperioden viser beregningene at budsjettbalansen vil variere noe, men grovt sett rundt samme nivå som i det første året.

Det er ikke kjørt samme beregninger med departementets forslag, men departementet antar at det at departementets forslag omfatter klart færre arbeidstakere og innebærer en mindre reduksjon i arbeidstiden vil gjenspeiles også i denne sammenheng.

Departementet vil understreke at forslaget har noen viktige likestillingsmessige virkninger. Dagens reguleringer av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere er basert på arbeidstidsordningene i én næring, industrien. Reguleringene innebærer at arbeidstakere med svært ulik belastning når det gjelder arbeidstidsordning har samme alminnelige arbeidstid. Den nye ordningen innebærer at arbeidstidsreduksjonen ved skift- og turnusarbeid i større grad knyttes opp mot uavhengige og etter utvalgets syn kjønnsnøytrale kriterier. Etter departementets mening har tydeliggjøring av slike kriterier i seg selv et viktig likestillingsaspekt. Forslaget om å øke kompensasjonen for ubekvem arbeidstid vil gjøre det mer attraktivt å arbeide i helgene. Dette kan redusere problemet med å dekke helgevaktene, og dermed avhjelpe en viktig årsak til underusselsetting. Forslaget kan dermed bidra til å redusere omfanget av uønsket deltid, som er et viktig likestillingspolitisk mål.



## 6 Midlertidig ansettelse

### 6.1 Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse

#### 6.1.1 Bakgrunn

I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det innført en såkalt fireårsregel for midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. Regelen innebærer at en arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, anses som fast ansatt med hensyn til reglene om oppsigelse.

Flere har henvendt seg til departementet med spørsmål om fireårsregelen gjelder ved midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd, det vil si i henhold til tariffavtale innenfor kunstnerisk arbeid, forskning eller idrett.

#### 6.1.2 Gjeldende rett

Adgangen til å benytte midlertidig ansettelse er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-9. Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast, med mindre ett av vilkårene i paragrafens første til tredje ledd er til stede. I første ledd er det i bokstavene a til e listet opp en rekke typetilfeller som gir grunnlag for midlertidig ansettelse, hvor to praktisk viktige tilfeller er bokstav a (når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten) og bokstav b (vikariat). Etter tredje ledd kan dessuten landsomfattende arbeidstakerorganisasjon inngå tariffavtale om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Dette betyr at et midlertidig arbeidsforhold som utgangspunkt kan opphøre uten krav til forutgående oppsigelse. Blant annet for å hindre misbruk som følge av gjentatt bruk av midlertidig ansettelse, ble det i arbeidsmiljøloven av 2005 innført en såkalt fireårsregel, som gir en midlertidig ansatt med mer enn fire års sammenhengende ansettelse samme oppsigelsesvern som en fast ansatt.

Fireårsregelen følger av arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd annet og tredje punktum, og lyder slik:

«For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav c, d og e.»

Henvisningen til første ledd bokstav c, d og e innebærer at det er gjort uttrykkelig unntak fra fireårsregelen for så vidt gjelder praksisarbeid, deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, og for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten. Et spørsmål i denne forbindelse er om denne opplistingen er uttømmende, slik at det kun er for disse tilfellene unntakene fra fireårsregelen gjelder, eller om det også kan tenkes andre typer midlertidige ansettelser som ikke kommer inn under fireårsregelen.

Lovforarbeidene synes å trekke i retning av at fireårsregelen, inklusive unntaksbestemmelsen i § 14-9 femte ledd (henvisningen til «første ledd bokstav c, d og e») kun var ment å forholde seg til grunnlagene i første ledd. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) på side 333 fremholder departementet følgende:

«Bestemmelsen i femte ledd andre punktum innebærer at arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn fire år sammenhengende, får det samme oppsigelsesvern som en fast ansatt. Arbeidstaker som er midlertidig i praksisarbeid og utdanningsstillinger, ansatt på arbeidsmarkedstiltak og innenfor den organiserte idretten er uttrykkelig unntatt fra regelen. Det innebærer at fire års regelen vil gjelde ved vikariater og når arbeidstaker ansettes for å utføre et bestemt oppdrag, samt ved midlertidig ansettelse av arbeidstaker som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav.»

Departementet fremholdt videre at:

«..det er ansettelsesforholdet i virksomheten som skal danne utgangspunkt for beregning av tjenestetiden. Påfølgende midlertidige ansettelser skal således vurderes samlet. Midlertidige

ansettelser inngått med hjemmel i bokstavene a, b og d, samt midlertidige ansettelser inngått etter den generelle adgangen i bokstav g skal med andre ord legges sammen ved beregningen.»

Det er med andre ord kun alternativene i *første ledd* som omtales.

Arbeidsmiljøloven § 14-12 regulerer adgangen til innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (i praksis vikarbyrå). I bestemmelsens tredje ledd fremkommer det at § 14-9 femte ledd annet og tredje punktum, (fireårsregelen) gis tilsvarende anvendelse. Dette innebærer at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold også gjelder for arbeidstaker som har vært innleid fra vikarbyrå i mer enn fire år sammenhengende. Også etter § 14-12 kan det inngås tariffavtale om innleie, jf. paragrafens annet ledd.

### 6.1.3 Departementets høringsforslag

I høringsbrevet foreslo departementet å klargjøre at fireårsregelen ikke kommer til anvendelse i de tilfeller hvor det er inngått en tariffavtale om midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd. Det ble også foreslått å presisere at gjeldende rettsvirkning av at fireårsregelen kommer til anvendelse er fast ansettelse. Det ble foreslått at dette positivt kommer til uttrykk i bestemmelsen, fremfor dagens ordlyd som taler om at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

### 6.1.4 Høringsuttalelsene

Høringsinstansene er gjennomgående positive til departementets forslag om å endre ordlyden i § 14-9 femte ledd slik at det positivt angis i hvilke tilfeller fireårsregelen gjelder og at det presiseres at oppsigelsesvernet betyr fast ansettelse.

Når adgangen til midlertidige ansettelser er fastsatt i tariffavtale med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd uttaler *LO* at tariffpartene må kunne avtale at fireårsregelen likevel skal komme til anvendelse.

*Unio* mener at fireårsregelen bør gjelde for midlertidige stillinger opprettet i henhold til tariffavtaler innenfor kunstnerisk arbeid, forskning eller idrett, jf. § 14-9 tredje ledd, men ikke for utdannings- og åremålsstillinger. I denne sammenheng viser *Unio* til at det neppe er behov for å begrense fireårsregelen for stillinger innen idretten. *Unio* viser også til at det er ulike regler for midlertidig ansettelse i statlig og privat sektor. Fireårsregelen ble innført i et forsøk på å harmonisere tjenestemann-

lov og arbeidsmiljølov. Departementets forslag vil bidra til at stillingsvernet i statlig og privat sektor blir forskjellig.

*Akademikerne* mener prinsipielt at det er problematisk at de ulike grunnlagene for midlertidige ansettelser fremgår av flere lover, og mener bestemmelsene burde vært samlet i en lov og at dette bør være arbeidsmiljøloven. Videre mener *Akademikerne* at fireårsregelen bør få anvendelse også utenfor arbeidsmiljøloven. Når det gjelder departementets foreslåtte presisering, som innebærer at fireårsregelen ikke vil gjelde ved tariffavtale om midlertidig ansettelse, påpeker *Akademikerne* at partene i tariffavtalen må ha tatt stilling til hvor lenge midlertidigheten skal kunne vare.

*NHO, KS, HSH* og *Spekter* er positive til departementets forslag.

*KS* synes det er uklart hvilke prosedyreregler og frister som gjelder ved tvist om det foreligger fast eller midlertidig arbeidsforhold. *KS* reiser spørsmål om det for eksempel er tilstrekkelig at arbeidsgiver, som mener at fireårsregelen ikke kommer til anvendelse, sender skriftlig varsel om fratreden når det midlertidige arbeidsforholdet skal avsluttes, selv om arbeidstaker mener å være fast ansatt på bakgrunn av fireårsregelen.

*HSH* mener det bør presiseres at fast ansettelse ikke nødvendigvis innebærer fast ansettelse i fulltidsstilling, men kun fast ansettelse i samme stillingsstørrelse som den stillingsbrøk vedkommende hadde i det siste vikariatet.

*Norges Rederiforbund* mener siste del av departementets forslag til § 14-9 femte ledd bør fjernes («slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse»), fordi dette følger som en naturlig konsekvens av at de ansatte det gjelder skal anses som fast ansatte.

*NTNU* mener det ikke bør fremgå av ordlyden at virkningen av at fireårsregelen kommer til anvendelse, er fast ansettelse.

### 6.1.5 Departementets vurderinger og forslag

#### *Fireårsregelen*

Departementet har lagt til grunn at arbeidsmiljøloven § 14-9 skal fortolkes slik at fireårsregelen ikke kommer til anvendelse overfor midlertidig ansettelse hjemlet i tariffavtale etter § 14-9 tredje ledd.

Etter departementets syn taler også reelle hensyn for at fireårsregelen ikke bør gjelde ved midlertidig ansettelse i henhold til tariffavtale som nevnt i arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd. Når loven først tillater tariffavtale om midlertidig ansettelse for noen nærmere fastsatte sektorer, er dette i erkjennel-

se av at disse sektorene har spesielle behov. Det forutsettes at de respektive organisasjonene har gode forutsetninger for å balansere arbeidsgivers og arbeidstakers interesser, og at avtaleadgangen bidrar til ordninger som er tilpasset den enkelte sektor. Departementet er for så vidt enig i LOs anførsel om at partene i en slik tariffavtale kan avtale at fireårsfristen likevel skal gjelde. Det må også være mulig å avtale en annen frist enn fireårsfristen.

Flere høringsinstanser har reist spørsmål ved om fireårsregelen har eller eventuelt bør ha gjennomslag overfor midlertidige arbeidsforhold med hjemmel i andre lovbestemmelser, for eksempel åremålsstillinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-10, og andre særhjemler for midlertidig ansettelse, for eksempel i tjenestemannsloven eller universitets- og høyskoleloven.

Som det fremgår av drøftelsen overfor, indikerer Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) at fireårsregelen kun relaterer seg til arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. Dette tilsier at fireårsregelen ikke får anvendelse for åremålsstillinger jf. § 14-10, og departementet går heller ikke inn for at det gjøres noen endringer med hensyn til dette. De hensyn som ligger bak fireårsregelen om at det bør settes en øvre tidsramme for et midlertidig ansettelsesforhold og at en langvarig midlertidig ansettelse gir uttrykk for et mer stabilt arbeidskraftsbehov hos arbeidsgiver, er først og fremst knyttet til arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstavene a og b (arbeidets karakter tilsier det mv. og vikariater).

Når det gjelder spørsmålet om fireårsregelen skal gjelde for midlertidige arbeidsforhold *utenfor* arbeidsmiljøloven, er heller ikke dette omtalt i forarbeidene, hvilket etter departementets oppfatning taler for at rekkevidden av fireårsregelen er begrenset til midlertidige ansettelser med hjemmel i arbeidsmiljøloven. Det legges til grunn at når annen lovgivning åpner for midlertidige ansettelser, er det denne lovgivningen som uttømmende regulerer forholdet, med mindre det finnes klare holdepunkter for noe annet.

For å unngå fremtidig tolkningstvil foreslår departementet at rekkevidden av fireårsregelen *positivt* angis i lovteksten, slik at det fremgår at fireårsregelen gjelder for midlertidige ansettelser med hjemmel i § 14-9 første ledd bokstav a og b.

Arbeidsmiljøloven § 14-12, som regulerer adgangen til innleie av arbeidstakere, er på flere områder parallell til § 14-9. Adgangen til å benytte innleid arbeidskraft er tillatt etter de samme vilkår som for midlertidig ansettelse, jf. § 14-12 første ledd. På nærmere angitte vilkår kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte inngå en skriftlig avtale om innleie uavhengig av vilkårene i bestemmelsens første

ledd. I følge § 14-12 tredje ledd får fireårsregelen i § 14-9 femte ledd tilsvarende anvendelse for innleide arbeidstakere. Dette leder over i et spørsmål om fireårsregelens rekkevidde i innleietilfellene er tilsvarende begrenset som ved midlertidige ansettelser, slik at den ikke kommer til anvendelse på innleie i henhold til avtale etter § 14-12 annet ledd.

Departementet mener at fireårsregelen ved innleie bør ha samme anvendelsesområde som fireårsregelen ved midlertidige ansettelser. Fireårsregelen bør derfor på tilsvarende måte ikke gjelde ved avtale om innleie etter § 14-12 annet ledd.

### Rettsvirkningen

Dagens lov slår fast at fireårsregelen innebærer at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Dette innebærer at vedkommende er å anse som fast ansatt. Departementet har inntrykk av at mange er usikre på hva dette betyr og foreslo derfor i høringen at det presiseres at oppsigelsesvernet innebærer fast ansettelse. Etter departementets vurdering er det ikke tvilsomt at dagens ordlyd skal forstås slik. Av brukerhensyn foreslår departementet at dette positivt kommer til uttrykk i bestemmelsen. Dette innebærer ingen realitetsendring fra dagens rettsstilling.

I tilknytning til dette er det reist spørsmål ved hva innholdet i den faste ansettelsen skal være. Blant annet tar *Unio*, *HSH* og *Universitetet i Agder* opp problemet med å avgjøre hvilken stillingsprosent arbeidstaker skal anses fast ansatt i, dersom vedkommende har hatt varierende deltidsprosent i løpet av fireårsperioden. Liknende spørsmål kan oppstå dersom arbeidstaker har hatt varierende arbeidsoppgaver. I mange tilfeller vil den midlertidig ansatte ha hatt en stabil tilknytning i en fulltidsstilling og i et slikt tilfelle anser departementet at det er enkelt å fastslå det nærmere innhold i den faste ansettelsen. Departementet ser at dette kan by på større utfordringer i et tilfelle hvor arbeidstaker har arbeidet deltid, hatt ujevn tilgang på arbeidsoppgaver og så videre. Spørsmålet er berørt i Rt. 2006 side 1158, som direkte gjaldt lovligheten av midlertidig ansettelse som tilkallingshjelp/vikar. Høyesterett tok i denne saken ikke stilling til det nærmere innholdet av en eventuell fast ansettelse, men uttalte at dette generelt er en oppgave som naturlig kan løses gjennom forhandlinger med deltakelse fra arbeidstakerorganisasjonene. Det ble imidlertid pekt på at partene i saken syntes å være enige om at en ansettelse på halv tid ville være aktuelt, og at arbeidstaker var inneforstått med å ha en plikt til å møte på tilkalling. Etter departementets oppfatning kan resultatet i slike saker likevel ikke bli at ar-

beidstaker anses som fast ansatt tilkallingshjelp uten en nærmere definert og forutsigbar samlet arbeidstid (for eksempel ekstrahjelp ved behov). Dette fordi ansettelse som tilkallingshjelp uten forutsigbar arbeidstid i realiteten vil være en fortsatt midlertidig ansettelse, jf. blant annet Høyesteretts avgjørelse i Rt. 2005 side 826.

I en dom fra Eidsivating lagmannsrett av 8. september 2008, fant lagmannsretten av fireårsregelen kom til anvendelse slik at arbeidstaker hadde krav på fast ansettelse. Lagmannsretten mente at omfanget av stillingen måtte bestemmes skjønnsmessig ut fra hvor mye arbeidstaker sammenhengende hadde jobbet og arbeidets karakter. I den konkrete saken hadde arbeidstakeren arbeidet tilsvarende ca. 39 prosent av full stilling i et år, ca. 47 prosent i det andre året og i de to neste over 100 prosent. Lagmannsretten kom etter en samlet vurdering til at stillingsprosenten skulle settes til 50 prosent.

Etter departementets mening lar spørsmålet om det nærmere innhold i den faste ansettelsen seg vanskelig fastslå i en regel i loven. Dette er spørsmål som må vurderes konkret i den enkelte sak blant annet ved hjelp av de momenter domstolene har trukket opp. Det kan synes som et naturlig utgangspunkt å vurdere hvilken stillingsbrøk arbeidstaker gjennomsnittlig har arbeidet i, slik at det foretas en form for gjennomsnittsberegning. Det er en slik betraktning domstolen så langt har lagt seg på, noe som etter departementet vurdering kan synes hensiktsmessig.

Departementet påpeker videre at selv om det nærmere innholdet av en eventuell fast ansettelse kan være vanskelig å vurdere, er dette ikke et moment i vurderingen av om fireårsregelen er oppfylt.

Til KS' spørsmål om hvilke prosedyreregler og frister som kommer til anvendelse, ønsker departementet å påpeke at det ikke gjelder andre frister og prosedyrer i slike typer saker enn i andre tilfeller hvor det oppstår tvist. Dersom arbeidsgiver ønsker at det midlertidige arbeidsforholdet skal bringes til opphør og mener at fireårsregelen ikke er oppfylt, vil et varsel i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 fjerde ledd være den korrekte fremgangsmåte (forutsatt at det midlertidige arbeidsforholdet har vart i mer enn ett år). Dersom arbeidstaker er uenig i dette og mener at fireårsregelen er oppfylt, vil det i «verste fall» bli en tvist om hvorvidt arbeidsforholdet lovlig er brakt til opphør, etter de ordinære prosessreglene i arbeidsmiljøloven. Departementet legger imidlertid til grunn at partene i god til før et opphør av et såpass langt midlertidig arbeidsforhold som rundt fire år, har en dialog om saken og avklarer eventuell uenighet.

I høringsrunden har det også vært stilt spør-

mål om sammenhengen mellom arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd (fireårsregelen) og reglene om deltidsansattes fortrinnsrett. Som departementet har redegjort for innebærer rettsvirkningen av fireårsregelen et krav om fast ansettelse. Den innebærer ikke, som *Norsk Sykepleierforbund* gjennom *Unio* i sin høringsuttalelse synes å legge til grunn, at dette kun innebærer at «*virksomheten er forpliktet til å tilby den midlertidige ansatte den første faste ledige stilling som vedkommende er kvalifisert for*» (en form for fortrinnsrett). Rettslig sett oppstår det således ikke noe prioritetssspørsmål mellom den midlertidig ansatte som gis fast ansettelse i medhold av fireårsregelen, og ansatte med fortrinnsrett. Reglene om fortrinnsrett kommer først til anvendelse når det er *ny* ledig stilling i virksomheten. Det er det ikke tale om i disse tilfellene. Dette innebærer at når fireårsregelen gjelder, er det ikke tale om at arbeidstaker har noen form for fortrinnsrett, men at vedkommende er å anse som fast ansatt i det arbeid vedkommende har vært midlertidig ansatt i.

## 6.2 Frist for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse

### 6.2.1 Gjeldende rett

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-11 første og annet ledd at arbeidstaker har rett til å fortsette i stillingen ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør. Dette gjelder likevel ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt, jf. § 15-11 tredje ledd. I slike tilfeller kan retten, etter krav fra arbeidstaker bestemme at arbeidsforholdet likevel skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort. I motsetning til § 15-11 annet ledd, angir tredje ledd ingen frist for å gjøre gjeldende krav om å fortsette i stillingen.

Hvorvidt det gjelder noen frist for å fremsette slikt krav, ble berørt i en kjennelse fra Høyesterett, referert i Rt. 2007 side 1390. Saken gjaldt en tvist om lovligheten av en midlertidig ansettelse, og arbeidstaker ba i den forbindelse, i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd, om rettens kjennelse for å fortsette i stillingen. På søksmålstidspunktet hadde arbeidstakeren ikke vært i arbeid hos arbeidsgiver på over 4 uker. Høyesteretts kjæremålsutvalg kom til at fireukersfristen i arbeidsmiljøloven § 15-11 femte ledd kom til anvendelse i dette tilfellet. Direkte regulerer denne bestemmelsen arbeidstakers frist for å be om gjeninntreden ved *urettmessig utestengning*.

Resultatet av kjennelsen er at midlertidig ansatte som reiser krav om å fortsette i stillingen har en frist på fire uker, i alle fall der vedkommende har fratrudd stillingen. Samtidig gjelder det i henhold til arbeidsmiljøloven § 17-4 en frist på åtte uker for å gå til søksmål mot arbeidsgiver ved tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse.

I *ordinære* oppsigelsessaker følger det av arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd at arbeidstaker kan fortsette i stillingen dersom søksmål reises innen de frister som følger av arbeidsmiljøloven § 17-4. Ifølge arbeidsmiljøloven § 17-4 femte ledd gjelder retten til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11 dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Denne doble fristen er begrunnet med at partene har behov for å få avklart spørsmålet innen arbeidstaker fratrer ved oppsigelsesfristens utløp. Dersom arbeidstaker har en måneds oppsigelsesfrist i samsvar med lovens hovedregel, ville det bety at søksmål i mange tilfeller måtte reises før forhandlingene var avsluttet. Det er derfor fastsatt at retten til å fortsette i stillingen også kan gjøres gjeldende dersom arbeidstaker innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtteukersfristen.

### 6.2.2 Departementets høringsforslag

I høringsbrevet foreslo departementet at det uttrykkelig innføres en frist på åtte uker for å reise krav om å fortsette i stillingen inntil saken er rettskraftig avgjort ved avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Det ble foreslått at utgangspunktet for fristen regnes fra det tidspunkt arbeidstaker fratrudd eller fra forhandlingenes avslutning. Det ble foreslått et nytt siste punktum i arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd hvor det inntas en henvisning til fristreglene i arbeidsmiljøloven § 17-4. Samtidig ble det foreslått en endring i arbeidsmiljøloven § 17-4 femte ledd som fastslår åtteukersfristen samt skjærings tidspunktet for fristberegningen.

### 6.2.3 Høringsuttalelsene

*LO, Unio, YS og Akademikerne* støtter departementets forslag om en åtteukersfrist for å fremsette krav om å fortsette i stillingen ved tvist om avskjed, prøvetid, innleie og midlertidig ansettelse.

*NHO* mener at det er klargjørende å fastsette en frist i disse tilfellene, men mener at en frist på åtte uker synes svært lang når man ser hen til at en avskjed innebærer et umiddelbart opphør av arbeids-

forholdet, og at oppsigelsesfristen ved oppsigelse i prøvetiden er 14 dager. *NHO* påpeker at både arbeidsgiver og øvrige ansatte vil ha et behov for å få avklart hvorvidt for eksempel en avskjediget arbeidstaker vil kreve å stå i stillingen innen kortere tid enn åtte uker.

*KS* støtter departementets forslag.

*HSH* går imot departementets forslag og viser til at det er svært viktig at tiden hvor arbeidstaker er ute av stillingen blir kortest mulig dersom avslutningen av arbeidsforholdet er rettsstridig og arbeidstaker ønsker å fortsette i stillingen. Det er viktig å få avklart spørsmålet i disse sakene innen kortere tid enn åtte uker. *HSH* mener dessuten at dagens system, hvor det i henhold til rettspraksis gjelder en frist på fire uker for å kreve å fortsette i stillingen, samtidig som det gjelder en åtteukersfrist for hovedkravet, er uproblematisk.

*Spekter* påpeker at forslaget vil føre til at prøvetidsansatte kan få en lengre frist for å kreve gjennntreden enn fast ansatte har for å fremsette krav om å fortsette i stillingen.

Også *Bedriftsforbundet* mener at virksomhetens behov for avklaring fører til at en åtteukersfrist er for lang.

### 6.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Høringsinstansenes kommentarer reiser etter departementets mening to problemstillinger. For det første er det et spørsmål om det er behov for at loven skal fastslå at det gjelder en frist for å fremsette krav om å fortsette i stillingen etter opphøret av en midlertidig ansettelse og tvist om lovligheten av innleie, oppsigelse i prøvetid og avskjed. For det annet er det et spørsmål om hvilken frist som eventuelt skal gjelde.

Etter departementets mening fremgår det ikke tilstrekkelig klart av arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd jf. § 15-11 femte ledd at det gjelder noen frist for å fremsette krav om å fortsette i stillingen ved tvist om lovligheten av midlertidig ansettelse. Videre tar arbeidsmiljøloven § 15-11 femte ledd sikte på å regulere en annen situasjon enn § 15-11 tredje ledd, i det femte ledd utelukkende tar sikte på å regulere fristen i de tilfeller arbeidstaker urettmessig er utestengt fra den *prosessuelle* retten til å fortsette i stillingen. Av brukerhensyn mener departementet at det ikke er tilstrekkelig at dagens rettstilstand kun fremgår av rettspraksis, og ikke av ordlyden selv. Dessuten sier Høyesteretts kjennelse referert ovenfor ingenting om hva som er rettstilstanden dersom arbeidstaker vil kreve å fortsette i stillingen ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetid eller ulovlig innleie. Departementet mener gode grun-

ner taler for at det også skal gjelde en frist for å kreve å fortsette i stillingen i disse tilfellene. Departementet mener derfor det bør være en frist for å kreve å fortsette i stillingen i alle disse tilfellene.

Når det gjelder spørsmålet om hvilken frist som bør gjelde for å fremsette krav om å fortsette i stillingen, er departementet enig i at det er viktig at tiden hvor arbeidstaker er ute av stillingen, blir kortest mulig. Dette kan tale for å legge en fireukersfrist til grunn. Imidlertid kan en fireukersfrist medføre at arbeidstaker må gå til retten med spørsmålet samtidig som det pågår forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i henhold til arbeidsmiljøloven § 17-3 annet ledd. Departementet ønsker også å bemerke at en fireukersfrist bare i begrenset grad ivaretar arbeidsgivers behov for forutsigbarhet fordi arbeidstaker under enhver omstendighet har en frist på åtte uker på å ta ut eller varsle søksmål mot arbeidsgiver for det materielle kravet, og det i mange tilfeller vil være usikkerhet knyttet til om arbeidstaker vil vinne frem med sitt krav eller ikke.

Hensynet til konsistens i lovgivningen taler for at det settes en åtteukersfrist for å fremsette krav om å fortsette i stillingen. Departementet mener det er hensiktsmessig å innføre en frist for å reise krav om å fortsette i stillingen som er parallell med søksmålsfristen for det materielle krav, det vil si en frist på åtte uker regnet fra det tidspunkt arbeidstaker fratradte eller fra forhandlingenes avslutning. Dette vil på den ene side angi en klar og forutsigbar frist slik at behovet for avklaring oppnås. Samtidig gis arbeidstaker tilstrekkelig tid til å områ seg.

Utgangspunktet for departementets lovforslag har vært fristen for å kreve å fortsette i stillingen ved tvist om lovligheten av en midlertidig ansettelse. Det er i høringsrunden påpekt at departementet ikke synes å ha vurdert konsekvensene av å fastsette en frist for å fremsette krav om å fortsette i stillingen ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden eller for innleid arbeidstaker. Departementet er ikke enig i det. Departementet kan ikke se grunnlag for å behandle disse tilfellene ulikt. For det første vil det å behandle disse tilfellene likt gi en klar regel. Det er ingen god grunn for at fristen for å kreve rett til å fortsette i stillingen ikke skal være parallell med søksmålsfristen i alle tilfeller, enten den underliggende tvisten skyldes midlertidig an-

settelse, avskjed, prøvetid eller innleie. Det kan dessuten ikke ses å være av særlig ulempe for arbeidsgiver at disse tilfellene behandles likt når det gjelder arbeidstakers frist for å kreve å fortsette i stillingen.

I ordinære oppsigelsessaker opererer loven med såkalte doble frister i den forstand at fristen for å kreve å fortsette i stilling, i tillegg til å ligge innenfor søksmålsfristen på åtte uker må ligge innenfor for oppsigelsesfristens utløp. Arbeidstaker må holde seg innenfor den fristen som løper ut først. Verken i avskjedssakene eller ved utløpet av en midlertidig ansettelse, finnes det en naturlig parallell til dette tidspunktet. I avskjedstilfellene må arbeidstaker for eksempel fratse øyeblikkelig. Ved midlertidig ansettelse vil det ikke gjelde noen oppsigelse, men bare en varslingsregel i de tilfeller ansettelsen har vart i mer enn ett år, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 fjerde ledd. Det vil derfor ikke være naturlig å fastsette en frist for krav om å fortsette i stillingen som bygger på det samme doble fristsystem.

Departementets forslag innebærer at prøvetidsansatte i enkelte tilfeller kan få lengre frist for å kreve gjeninntreden enn fast ansatte har for å fremsette krav om å fortsette i stillingen. Når det gjelder prøvetidsansatte, er det en mulighet å operere med en dobbelt frist i likhet med de «ordinære» oppsigelsessakene, slik at krav om å fortsette i stillingen må være fremsatt innen utløpet av oppsigelsestiden, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Oppsigelsesfristen kan imidlertid være kort i slike tilfeller, og de hensyn som taler for en åtteukersfrist for avskjed, innleie og midlertidig ansettelse gjør seg også gjeldende her. Departementet anser det derfor mest hensiktsmessig at en tilsvarende åtteukersfrist også gjelder ved krav om å stå i stilling etter prøvetidsansettelse, i tillegg til at det gir en enklere regel.

Departementet antar for øvrig at det kan være hensiktsmessig å presisere at den skriftlige underretning som omtales i arbeidsmiljøloven § 17-4 femte ledd annet punktum (om at arbeidstaker akter å reise søksmål innen åtteukersfristen), må foreligge *innen oppsigelsesfristens utløp*. Det er ikke tvilsomt at gjeldende bestemmelse skal fortolkes slik, og i arbeidsmiljøloven av 1977 fremkom dette uttrykkelig.

## 7 Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn

### 7.1 Begrensning av størrelsen på lønnstrekk

#### 7.1.1 Bakgrunn

European Committee of Social Rights i Europarådet har både i 2005 og 2007 påpekt at situasjonen når det gjelder adgang til trekk i lønn i Norge ikke er i samsvar med Den Reviderte Europeiske Sosialpakten artikkel 4 § 5, som Norge har ratifisert. For å sikre arbeidstakerne en rimelig godtgjøring, forplikter landene seg til bare å tillate fradrag i lønnen på de vilkår og i den utstrekning som er fastsatt i nasjonale lover eller forskrifter, tariffavtaler eller voldgiftskjennelser. Nærmere bestemt har Norge fått kritikk for at arbeidsgiver og arbeidstaker fritt kan inngå *skriftlig avtale* om trekk i lønn og feriepenge uten at det er fastsatt begrensninger av lønnstrekket gjennom preceptoriske regler.

Det er også fra enkelte hold nasjonalt reist spørsmål om hvorvidt det gjelder noen begrensning av lønnstrekk som fastsettes ved skriftlig avtale.

#### 7.1.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven fastsetter at det ikke kan gjennomføres trekk i lønn og feriepenge, med unntak av i tilfeller som er særskilt fastsatt i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. Formålet med bestemmelsene er å sikre at arbeidstaker mottar lønnen sin mest mulig ubeskåret, og at lønnen skal være forutsigbar.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd skal trekk i lønn eller feriepenge etter annet ledd *bokstavene e og f* begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand. Begrensningen gjelder således *ikke* trekk etter annet ledd *bokstav a* (når det er hjemlet i lov), *bokstav b* (for reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser), *bokstav c* (når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale) eller *bokstav d* (når det ved tariffavtale er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent, herunder premie til kollektiv forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller lavtlønnsfond).

Bestemmelsen i annet ledd bokstav c er forstått slik at den kun gjelder skriftlige avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Adgangen til å inngå tariffavtale om lønnstrekk anses uttømmende regulert i bokstav d.

Begrensningen i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd gjaldt opprinnelig bare annet ledd bokstav e som gjelder trekk for «erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsonhet har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller at arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling.» I 1995 ble begrensningsregelen utvidet til å gjelde den da nye bestemmelsen i annet ledd bokstav f om adgang til trekk når det på grunn av gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn ikke har vært praktisk mulig å ta hensyn til fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning i avregningsperioden. En mer generell utbredelse av begrensningsregelen ble imidlertid ikke drøftet i den forbindelse.

#### 7.1.3 Departementets høringsforslag

Departementet ba om høringsinstansenes syn på om det bør lovfestes at trekk i lønn og feriepenge etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd generelt bør begrenses til den del av kravet som arbeidstaker ikke trenger til underhold for seg og sin familie, det vil si en utvidelse av arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd til å omfatte alle trekkgrunnlagene i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd.

#### 7.1.4 Høringsuttalelsene

De fleste høringsinstanser på arbeidstakersiden og flere høringsinstanser på arbeidsgiversiden støtter forslaget om at begrensningsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd skal gjelde generelt ved alle trekk i lønn eller feriepenge. *NHO* aksepterer en generell utvidelse i begrensningsregelen under forutsetning av at dette anses nødvendig for å oppfylle Norges forpliktelser etter Sosialpakten. *HSH* og *Bedriftsforbundet* er i mot en ytterligere begrensning i trekkadgangen.

*LO* støtter ikke en generell utvidelse av be-

grensningsregelen til å gjelde alle tilfeller hvor trekk er tillatt, men støtter at begrensingsregelen utvides til å gjelde trekk etter skiftlig forhåndsavtale. *LO* peker på at for lovbestemte trekk gjelder tilsvarende begrensingsregel i dekningsloven som hindrer tvangsmyndighetene å pålegge lønnstrekk som overstiger det arbeidstaker og hans familie trenger til livsopphold. Etter *LOs* syn gjelder trekk for fagforeningskontingent og de øvrige trekkgrunnlag knyttet til fagforeninger relativt begrensede beløp, og påpeker at arbeidstaker eventuelt kan begrense trekket selv ved å melde seg ut av fagforeningen. *LO* peker videre på at innbetaling av arbeidstakers egenandel av pensjonspremie normalt er et vilkår for å være omfattet av en pensjonsordning, og at en ikke bør komme i den situasjon at manglende trekk av arbeidstakers egenandel kan medføre at pensjonsrettigheter berøres.

*Landbrukets Arbeidsgiverforening* mener at arbeidsgiver kan bli satt i en vanskelig overprøvnings-situasjon når det gjelder omfanget av trekk som for eksempel allerede er fastsatt av myndigheter med hjemmel i lov. Både når det gjelder dette og tilfeller av for tyngende trekk til kollektive ordninger, bør arbeidstaker selv ta initiativ til å få nedsatt trekk. Foreningen peker videre på at arbeidsgiver ikke kan la være å innbetale arbeidstakernes egenandeler i pensjonsordningen, og at det vil være urimelig at arbeidsgiver selv må bære utgiftene til egenandelen dersom det ikke som forutsatt kan gjennomføres lønnstrekk.

*Universitetet i Oslo* peker på at en lovendring som foreslått innebærer utfordringer, da det kan innebære at arbeidsgiver får problemer med å trekke beløp som han/hun rettmessig har krav på. Det pekes også på usikkerhet om hvordan de ulike trekkgrunnlagene skal prioriteres i forhold til hverandre.

Enkelte høringsinstanser ber om at departementet *utover* forslaget vurderer å foreslå begrensninger i adgangen til å avtale trekk. *LO* mener at avtaleadgangen misbrukes, spesielt i forhold til utenlandske arbeidstakere. *Akademikerne* mener at avtale bør oppheves som trekkgrunnlag, da avtaleadgangen misbrukes ved at arbeidsgiver i forbindelse med inngåelse av arbeidsavtale får inn klausuler om svært vid adgang til trekk i forbindelse med feilutbetalinger.

### 7.1.5 Departementets vurderinger og forslag

Norge er forpliktet til å sørge for etterlevelse av ratifiserte deler av den reviderte Sosialpakten. Sosialpakten artikkel 4 § 5 krever ikke bare at *vilkår* for lønnstrekk skal fremgå av lov eller forskrift, tariffavtale eller voldgiftskjennelse, men at også *utstrek-*

*ningen* av slikt trekk skal fremgå. Departementet la i høringsomgangen til grunn at de hensyn som taler for å fastsette en begrensning i trekkomfanget, slik som det fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd, vil være gyldige uansett trekkgrunnlag og mente at dette taler for å generalisere begrensingsregelen.

Trekk som er hjemlet i lov gjelder for eksempel forskuddsskatt og underholdsbidrag. Departementet er enig i argumentet om at arbeidsgiver vil ha vanskeligheter med å overprøve og begrense slike trekk som er fastsatt av myndighetene. Som det også er påpekt i høringsomgangen, vil dekningsloven § 2-7 om utlegg i lønnskrav mv. beskytte arbeidstaker mot for omfattende lønnstrekk i slike situasjoner. Departementet ser således ikke grunn til å fremme forslag om at begrensingsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd skal få anvendelse ved lovhjemlede trekk.

Trekk til arbeidstakers egenandel i tjenestepensjonsordning gjelder normalt små beløp, samtidig som det kan berøre arbeidstakers pensjonsrettigheter hvis egenandelen ikke blir innbetalt. Departementet er også enig i at det ikke uten videre er riktig at arbeidsgiver skal måtte forskuttere arbeidstakers egenandel i tilfelle den må innbetales dersom en begrensingsregel skulle gjelde dette trekkalternativet.

Innbetaling av fagforeningskontingent mv. gjelder også små beløp, og arbeidstaker vil selv kunne begrense trekk til kollektive ordninger ved utmelding, dersom de unntaksvis skulle bli for tyngende.

Dersom begrensingsregelen skal gjelde generelt, vil det for øvrig oftere kunne oppstå problemer for arbeidsgiver med hensyn til å prioritere mellom hvilke trekk som skal gjennomføres dersom de samlede lønnstrekke blir for krevende for arbeidstaker.

Omfanget av lønnstrekk etter de ovenfor nevnte trekkhjemlene vil være fastsatt og begrenset gjennom lov eller tariffavtale. Forholdet er annerledes når det gjelder trekk etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, da dette er noe arbeidsgiver og arbeidstaker i utgangspunktet har full rådighet over. Det er her ingen begrensninger i forhold til omfanget av trekket, og arbeidstaker kan i prinsippet inngå avtale om at det skal foretas trekk som tilsvarende hele lønnsutbetalingen. Det er adgangen til fritt å inngå avtale om trekk i lønn og feriepenger European Committee of Social Rights konkret har kritisert for å bryte med Sosialpakten artikkel 4 § 5.

Departementet mener at det må innføres en begrensning av trekkomfanget for lønnstrekk hjemlet i skriftlig avtale. Det foreslås på bakgrunn av drøftingen ovenfor at bestemmelsen i arbeidsmiljølo-



ven § 14-15 tredje ledd som begrenser adgangen til trekk i lønn og feriepenger i forhold til den lønn arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand, utvides til å omfatte trekk etter skriftlig avtale jf. arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c.

Flere høringsinstanser har fremholdt at det også bør settes grenser for selve adgangen til å inngå avtale om lønnstrekk. Departementet er enig i at det kan være grunn til å se på dette, men at spørsmålet må utredes nærmere før det eventuelt kan fremmes forslag i denne retning.

## 7.2 Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger

### 7.2.1 Bakgrunn

Det har siden 1. januar 2006 vært obligatorisk med tjenestepensjon i privat sektor. Slik tjenestepensjon må etableres enten etter lov om foretakspensjon eller lov om innskuddspensjon. Både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven tillater i dag at arbeidstakerne betaler en egenandel til tjenestepensjonsordningen. I offentlig sektor betaler de fleste som er omfattet av en tjenestepensjonsordning en egenandel tilsvarende to prosent av lønnen. I privat sektor har slik egenandel ikke hatt særlig utbredelse i ytelsesordningene. I innskuddsbaserte ordninger ble eget innskudd fra de ansatte først tillatt gjennom lovreformen i 2006.

Ifølge en undersøkelse Fafo har gjort på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Fafo-rapport 2008:23 Tjenestepensjonsordninger i Norge – En undersøkelse av status og utviklings-trekk i privat sektor (Geir Veland), betalte 32 prosent av de ansatte en egenandel i ytelsesordningene i de undersøkte virksomhetene. Det foreligger ikke tall for de innskuddsbaserte ordningene.

Innskuddene kan plasseres i ulike pensjonsforvaltningsinstitusjoner avhengig av om pensjonsordningen er etablert etter foretakspensjonsloven (ytelsesbasert) eller etter innskuddspensjonsloven (innskuddsbasert). Ifølge innskuddspensjonsloven § 2-2 første ledd kan innskuddspensjonsordninger opprettes ved avtale med institusjon som har tillatelse til å drive virksomhet som bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse, innskuddspensjonsforetak eller forvaltningsselskap for verdipapirfond. Ifølge foretakspensjonsloven § 1-1 annet ledd kan foretakspensjonsordning opprettes ved avtale med livsforsikringsselskap som har tillatelse fra norske myndigheter til å drive virksomhet i Norge (også

de som er hjemmehørende i en annen EØS-stat), eller pensjonskasse som er godkjent av Kredittilsynet eller er etablert i en annen stat innen EØS-området etter nærmere bestemmelser gitt av Kongen. Institusjonene forestår forvaltningen av pensjonsordningen i samsvar med pensjonslovene.

I de senere årene er innskuddspensjon blitt stadig mer aktuelt for private virksomheter. Dette gjelder både ved overgang fra ulike ytelsesordninger og ved ny etablering i forbindelse med innføring av obligatorisk tjenestepensjon. Av den grunn er spørsmål om hjemmel for trekk av medlemsinnskudd til innskuddspensjonsordning også blitt aktualisert.

Det går ikke frem av lovene hvordan innskuddet fra medlemmene skal betales, og det fremgår ikke at medlemmene kan trekkes i lønn for dette innskuddet.

På denne bakgrunn er det reist spørsmål om hvorvidt arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b gir hjemmel for trekk av egenandel til tjenestepensjonsordning, uten noen særskilt avtale med den enkelte. Mer generelt kan det spørres om bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er tilstrekkelig oppdatert og hensiktsmessig utformet i forhold til behov for trekk i lønn og feriepenger for ansattes egenandel til lovfestede og obligatoriske tjenestepensjonsordninger, eventuelt også til tjenestepensjonsordninger i offentlig sektor.

### 7.2.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b fastsetter at det kan gjøres trekk i lønn for

«...reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser.»

Bestemmelsen kom opprinnelig inn i arbeidervernloven av 1936 (§ 33 nr. 2) og er videreført uendret i senere lover ved revisjonene i 1956, 1977 og 2005. Det er svært sparsomme merknader i lovforarbeidene når det gjelder bestemmelsene om reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser.

Det går frem av tidlige forarbeider at begrepet «reglementerte innskudd» innebar at disse skulle være fastsatt gjennom arbeidsreglement. Gjeldende arbeidsmiljølov viderefører i stor grad regler om arbeidsreglement fra tidligere lover, for industriell virksomhet og handels- og kontorvirksomhet. I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsreglement fastsettes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte ved skriftlig avtale. For øvrig må arbeidsreglement godkjennes av Arbeidstilsynet for å bli gyldig. Kravet om at innskudd til pensjons- og sykekasser måtte være fastsatt i arbeidsreglement

for at arbeidsgiver skulle kunne foreta trekk, var sannsynligvis ment som et vern mot for høye trekk.

Bestemmelsen er konkret i sin form og av en slik karakter at den ikke lett kan tolkes videre enn sin ordlyd. Sivilombudsmannen har i flere uttalelser på 1990-tallet påpekt at de tilsvarende bestemmelsene i dagjeldende arbeidsmiljølov § 55 skulle verne arbeidstakerne mot trekk i lønn, noe som talte mot å tolke reglene utvidende. Sivilombudsmannens påpekning fikk blant andre som følge at trekkreglene i dagjeldende arbeidsmiljølov § 55 fikk en tilføyelse i 1995, slik at loven ga rom for lønnstrekk til premie for kollektiv hjemforsikring gjennom fagforbund. Dette og departementets merknader i forbindelse med lovendringen støtter at bestemmelsene må tolkes strengt og uttømmende. Når paragrafen gir arbeidsgiver rett til trekk i lønn og feriepenger for reglementerte innskudd i pensjons- og sykekasser, kan bestemmelsen antakelig ikke benyttes som hjemmel for trekk i lønn for egenandel til tjenstepensjonsordning som for eksempel forvaltes av et livsforsikringsselskap.

### 7.2.3 Departementets høringsforslag

Departementet ba om høringsinstansenes syn på om det bør fastsettes en klar hjemmel for trekk av arbeidstakers eventuelle egenandel til tjenstepensjonsordninger som omfattes av foretakspensjons- eller innskuddspensjonsloven, som skulle erstatte gjeldende regel om trekk i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b.

### 7.2.4 Høringsuttalelsene

De fleste høringsinstansene er enig i forslaget. *Unio* og *Akademikerne* påpeker imidlertid at dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b gjelder både offentlig og privat sektor og mener at det vil være hensiktsmessig at også en endret hjemmel for trekk gjør det.

### 7.2.5 Departementets vurderinger og forslag

Det er et omfattende regelverk for de obligatoriske pensjonsordningene i lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon, og det er blant annet fastsatt en øvre grense for egenandel i begge lover på fire prosent av arbeidstakers lønn, jf. innskuddspensjonsloven § 5-6 og foretakspensjonsloven § 9-4.

Virksomhetene er forpliktet til å ha tjenstepensjonsordninger, jf. lov om obligatorisk tjenstepensjon, og arbeidstaker kan ikke frasi seg retten til medlemskap i pensjonsordninger etter innskudd-

spensjonsloven og foretakspensjonsloven. En eventuell egenandel fastsatt etter reglene i lovene er obligatorisk for den enkelte arbeidstaker.

Det er i dag hjemmel for lønnstrekk for reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser. Pensjonskasser er en av flere typer forvaltningsinstitusjoner som etter loven kan forvalte pensjonsordningene. Nesten 93 prosent av alle tjenstepensjonsordningene administreres imidlertid ifølge Fafos undersøkelse av et livs- eller fondsforsikringsselskap. Kun syv prosent av virksomhetene har ordninger etablert i en egen pensjonskasse, og det er først og fremst de store bedriftene som har egne kasser. Regelverket er det samme uavhengig av hvilken forvaltningsinstitusjon som er valgt for den enkelte ordning. Da arbeidstakers egenandel er godt regulert ved alle typer forvaltning, bør det neppe være avgjørende for adgangen til lønnstrekk hvilken institusjon som velges for å forvalte pensjonsordningen i privat sektor.

Det har vært lite fokus på bestemmelsen om trekk for innskudd i pensjons- eller sykekasser opp gjennom tidene. En grunn til dette kan være at slike trekk i praksis har vært ansett for å være i arbeidstakers interesse. Departementet antar imidlertid at bestemmelsen om trekk for arbeidstakers eventuelle egenandeler er moden for revisjon, og at det bør foreslås en endring for å etablere hjemmel for lønnstrekk for arbeidstakernes egenandeler til de lovregulerte tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Adgang til lønnstrekk for slike egenandeler vil legge til rette for en praktisk, sikker, og kostnadseffektiv innbetaling fra arbeidstaker.

Departementet antar at det i dag ikke er grunn til å videreføre kravet om at trekk må være fastsatt i arbeidsreglement. Tjenstepensjonsfeltet er så godt regulert gjennom lov og tariffavtaler at dette må være unødvendig. Det er heller ikke alle virksomheter som har plikt til å ha arbeidsreglement ifølge arbeidsmiljøloven § 14-16, men først og fremst industriell virksomhet og handels- og kontorvirksomhet av en viss størrelse.

Behovet for en klar hjemmel for trekk i lønn av arbeidstakers egenandel er reist i forhold til tjenstepensjonsordningene i privat sektor. I offentlig sektor betaler de fleste ansatte som er omfattet av en tjenstepensjonsordning en egenandel tilsvarende to prosent av lønnen. I staten er dette regulert i lov om Statens Pensjonskasse § 17, som fastsetter at den som utbetaler lønnen er ansvarlig for å holde tilbake og innbetale medlemmets egenandel til Statens Pensjonskasse uten godtgjøring fra Pensjonskassen. Tilsvarende regel er fastsatt i sykepleierpensjonsloven § 29. I kommunal sektor følger det av Hovedtariffavtalen i KS (vedtekter for tjeneste-

pensjonsordningen) § 13-2 nr. 3 at «Forsikringstakeren er ansvarlig for at medlemsinnskuddet blir trukket fra før lønnen blir betalt». Adgang til lønns trekk til arbeidstakers egenandel i kommunal sektor også normalt er fastsatt i den enkeltes arbeidsavtale.

De nevnte bestemmelser regulerer først og fremst arbeidsgivers plikter overfor pensjonskassene, men er også ansett for å gi lovhjemmel for trekk i forhold til arbeidstakerne.

Verken Fornyings- og administrasjonsdepartementet som arbeidsgiver i staten eller KS har fremmet noe behov for å utvide den foreslåtte ordlyden i høringsrunden. Arbeidstakernes egenandeler til pensjonsordningene i offentlig sektor må imidlertid anses like velregulert som i privat sektor, og departementet ser ikke at det er grunn til å behandle offentlig sektor annerledes enn privat sektor i spørsmålet om trekkadgang til arbeidstakers egenandel. Departementet vil også vise til at to av hovedorgani-

sasjonene på arbeidstakersiden i høringsomgangen har bedt om at trekkadgangen på dette området også skal gjelde offentlig sektor. Departementet antar på denne bakgrunn at det ikke vil være betenkelig å utvide hjemmelen for trekk til også å gjelde tjenstepensjonsordninger for offentlig ansatte. For å etablere en lik behandling av trekkadgangen for arbeidstakernes egenandeler til pensjonsordninger i privat og offentlig sektor, foreslår således departementet at forslaget til ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b utvides til også å omfatte trekk til egenandeler i offentlige tjenstepensjonsordninger.

Forslaget vil dermed både gi hjemmel for trekk for arbeidstakeres egenandeler til de obligatoriske tjenstepensjonsordningene i privat sektor og til de offentlige tjenstepensjonsordningene. Bestemmelsen foreslås å erstatte dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b.

## 8 Arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd (70-årsregelen)

### 8.1 Innledning

Rådsdirektiv 2000/78/EF, rammedirektivet mot diskriminering, omhandler ulike diskrimineringsforbud, herunder diskriminering grunnet alder. Direktivets forbud mot aldersdiskriminering settes i fortalens punkt 8 i sammenheng med de retningslinjer for sysselsetting som ble vedtatt av Det Europiske råd i Helsinki den 10. og 11. desember 1999. Disse retningslinjene understreker behovet for å skape et arbeidsmarked som blant annet legger vekt på å øke eldre arbeidstakers deltakelse i arbeidslivet. Rammedirektivet mot diskriminering ble gjennomført i Norge med virkning fra 1. mai 2004. Norge er ikke forpliktet til dette etter EØS-avtalen, men gjennomføringen er basert på en hensiktsmessighetsvurdering, se Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 3.2 og St.prp. nr. 11 (2003-2004).

Av Stortingsmelding nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk går det frem at regjeringen vil vurdere å øke 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd, og at dette skal utredes og drøftes med partene i arbeidslivet og andre med interesse i saken (meldingen punkt 8.6). Dette begrunnes i ønsket om å legge forholdene til rette for at arbeidstakere skal kunne stå lenger i jobb.

Pensjonsreformen åpner dessuten for at uttak av pensjon fra folketrygden fra 62 år, men at det også skal være mulig å stå lenger i arbeid og da oppnå høyere pensjon. Det legges opp til en adgang til å tjene opp pensjonspoeng frem til fylte 75 år i den nye folketrygden. Reformen av folketrygden vil sammen med endringene i AFP i privat sektor som ble vedtatt i forbindelse med lønnsoppgjøret våren 2008, bidra til en styrking av insentivene til å stå i arbeid for eldre arbeidstakere. Et spørsmål som da reiser seg, er om det nå bør foretas justeringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse i § 15-7 fjerde ledd om oppsigelse og fratreden på grunn av alder, slik at det blir bedre sammenheng i regelverket.

På denne bakgrunn foresto departementet en utredning om arbeidsmiljølovens 70-årsregel, der ulike interesseorganisasjoner og partene i arbeidslivet deltok i en referansegruppe. Utredningen har vært på alminnelig høring.

### 8.2 EU-rett

#### 8.2.1 Rammedirektivets særbestemmelser om alder – direktiv 2000/78/EF

EUs rammedirektiv mot diskriminering inneholder et generelt forbud mot ulike former for forskjellsbehandling i arbeidslivet, blant annet på grunn av alder. Formålet er å sikre lik adgang og mulighet til sysselsetting uavhengig av alder.

Forskjellsbehandling på grunn av alder er imidlertid berettiget under visse omstendigheter. I rammedirektivets fortale punkt 25 fremheves behovet for en særskilt unntaksadgang, og at ulik behandling på grunn av alder kan være berettiget under visse omstendigheter når dette er forsvarlig. Slike unntak vil kreve særskilte bestemmelser, som vil kunne variere i de ulike medlemsstatene. Direktivet har tre unntaksbestemmelser som kan gi grunnlag for rettmessig forskjellsbehandling på grunn av alder.

For det første kan statene bestemme at ulik behandling som er begrunnet i genuine yrkesmessige kvalifikasjonskrav ikke skal anses som diskriminering, jf. artikkel 4 nr. 1. Adgangen begrenses av et proporsjonalitetskrav. Unntaksadgangen gjelder samtlige diskrimineringsgrunner, herunder alder, og gjelder både direkte og indirekte diskriminering.

For det annet kan statene bestemme at ulik behandling på grunn av alder ikke skal anses som diskriminering hvis den er objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål innenfor rammen av den nasjonale rett, jf. artikkel 6 nr. 1. Denne bestemmelsen gjelder kun diskriminering på grunn av alder, men omfatter både direkte og indirekte diskriminering. Direktivet gir eksempler på legitime formål for rettmessig forskjellsbehandling, blant annet legitim sysselsettingspolitikk, arbeidsmarkeds- og yrkesopplæringsmessige formål. Forutsetningen er imidlertid at midlene til å nå vedkommende mål er hensiktsmessige og nødvendige. Proporsjonalitetskravet følger av ordlyden i direktivet.

For det tredje oppstiller artikkel 2 nr. 2 en unntaksadgang fra forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av alder. Også her er unntaket betin-

get av at det foreligger objektive grunner for å oppnå et legitimt formål, og at midlene som benyttes for å nå målet er hensiktsmessige og nødvendige.

Direktivets anvendelsesområde er videre begrenset i artikkel 3 nr. 3 slik at utbetalinger fra offentlige ordninger for sosial sikring og sosial beskyttelse eller lignende ordninger faller utenfor. Dette vil typisk omfatte folketrygden.

I norsk rett er bestemmelsene implementert i arbeidsmiljøloven kapittel 13, som er kort omtalt nedenfor under punkt 8.3.1.

### 8.2.2 Avgjørelser fra EF-domstolen

En av de første avgjørelsene om de EF-rettslige bestemmelsene om diskriminering på grunn av alder var i sak C-144/04 *Werner Mangold – Rüdiger Helm (Mangold)*. EF-domstolen avsa dom i saken 22. november 2005. Saken dreide seg om reglene om midlertidig ansettelse, og retten tok blant annet stilling til spørsmålet om en nasjonal regel som unntar personer som er 52 år og eldre fra begrensninger i adgangen til midlertidig ansettelse lar seg forene med fellesskapsrettens ikke-diskrimineringsregler. Domstolen besvarte dette negativt. I dette tilfellet innebar den nasjonale lovgivning at *alle* som var fylt 52 år lovlig kunne ansettes midlertidig gjentatte ganger helt frem til pensjonsalder. Retten fant det ikke godtgjort at en så vidtgående ordning var objektivt nødvendig for å nå et ellers legitimt formål. Fra dommens premiss 65 siteres (dansk oversettelse):

«Da denne lovgivning anvender den pågældende arbeidstagers alder som det eneste kriterium for at anvende en tidsbegrænset ansættelseskontrakt – uden at det er godtgjort, at fastsættelse af en aldersgrænse, uafhængigt af andre overvejelser vedrørende strukturen på det pågældende arbejdsmarked eller den berørte arbeidstagers personlige forhold, er objektivt nødvendigt for at opfylde målet om, at ældre arbejdsløse kommer ind på arbejdsmarkedet – må lovgivningen anses for at gå ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt for at opfylde det mål, der forfølges. Proportionalitetsprincippet indebærer nemlig, at enhver undtagelse til en individuel rettighed i videst muligt omfang både skal tilgodese de krav, der følger af ligebehandlingsprincippet, og det tilsigtede mål (jf. i denne retning, dom af 19.3.2002, sag C-476/99, Lommers, Sml. I, s. 2891, præmis 39). Følgelig kan en sådan national lovgivning ikke begrundes under henvisning til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.»

Regelen gikk etter EF-domstolens mening lengre enn det som var *hensiktsmessig og nødvendig*.

Da dommen ble avsagt var implementeringsfristen for direktivet ennå ikke utløpt. Retten la likevel til grunn at forbud mot aldersdiskriminering er en grunnleggende rettighet og derfor gjelder uavhengig av direktivet og implementeringen av dette.

EF-domstolen har også avsagt dom i sak C-411/05 *Felix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA (de la Villa)*. Felix Palacios de la Villa ble oppsagt av sin arbeidsgiver Cortefiel Servicios SA som følge av at han fylte 65 år, som var pensjonsalder med pliktmessig fratreden i tariffavtalen. Han hadde da jobbet så lenge at han hadde opparbeidet seg rett til pensjon fra folketrygden. De la Villa gikk til sak med påstand om aldersdiskriminering.

Fra 1980 åpnet spansk lov for tariffavtaler med tvungen pensjonsalder som et middel i bekjempelsen av arbeidsledigheten i landet. I 2001 ble bestemmelsen fjernet fordi den obligatoriske pensjonerings ikke lenger fungerte som et sysselsettingsfremmende tiltak, men tvert i mot en ordning som belastet trygdesystemet. Denne endringen førte til en rekke tvister om allerede inngåtte tariffavtaler som i tråd med tidligere rett hadde aldersgrenser. På denne bakgrunn ble bestemmelsen gjeninnført, men bare for tariffavtaler inngått etter 2005, og bare dersom forskjellsbehandling på grunn av alder var ledd i tariffavtalens sysselsettingspolitikk og dersom arbeidstakeren hadde opparbeidet seg minimumsrettigheter til pensjon etter folketrygden. For tariffavtaler inngått *før* 2005 ble det tatt inn en overgangsbestemmelse der det eneste vilkåret var at arbeidstakeren hadde fullført minimumsperioden for opptjening av pensjon. Det ble ikke stilt krav om forankring i tariffavtalens sysselsettingspolitikk.

Arbeidsforholdet mellom de la Villa og Cortefiel Servicios SA var regulert av en tariffavtale som falt inn under denne overgangsbestemmelsen. Tariffavtalen hadde en klausul om at pensjonsalderen med pliktmessig fratreden på 65 år var fastsatt ut fra sysselsettingsformål, og begrenset sitt anvendelsesområde til de tilfeller der arbeidstakeren hadde fullført minimumsperioden for opptjening av pensjon. Domstolen måtte således ta stilling til om ordningen var i strid med direktivet. I fortalen punkt 14 fremkommer det at direktivet ikke berører nasjonale bestemmelser vedrørende fastsettelse av pensjon, og det ble innledningsvis i dommen lagt til grunn at fortalens punkt 14 ikke utelukker at direktivet skal anvendes også på bestemmelser om tvungen avgang ved en bestemt alder. EF-domstolen la til grunn at slik tvungen avgangsalder som utgangspunkt representerer direkte diskriminering på grunn av alder. Lovligheten av en slik aldersgrense

beror således på en tolkning av direktivets unntaksbestemmelser i artikkel 6.

I denne vurderingen pekte retten på at et sysselsettingspolitisk formål etter direktivet er saklig grunn til forskjellsbehandling. Et slikt formål var ikke spesifikt nevnt i overgangsbestemmelsen, men domstolen konkluderte med at dette ikke var avgjørende så lenge formålet på en eller annen måte lot seg identifisere. Hensikten med bestemmelsen var å regulere det nasjonale arbeidsmarkedet for blant annet å få ned arbeidsløsheten. Domstolen la til grunn at nevnte hensyn måtte anses å ligge innenfor det direktivet betegner som legitime sysselsettings- og arbeidsmarkedshensyn. Videre la domstolen til grunn at bestemmelsen faktisk var motivert ut fra sysselsettingspolitiske hensyn, uten at retten prøvde dette i særlig grad. Domstolen understreket i denne forbindelse at medlemsstatene og arbeidsmarkedets parter rår over en vid skjønnsmargin ved valg av tiltak for å ivareta *områder for socialpolitikk og beskæftigelse*. Videre foretok domstolen en forholdsmessighetsvurdering og konkluderte med at aldersgrensen ikke var uforholdsmessig inngripende dersom arbeidstakeren som må fratrukke har rett til økonomisk kompensasjon i form av pensjonsutbetalinger *hvis niveau ikke kan anses for at være urimelig*.

Hva som nærmere ligger i et rimelig nivå uttaler domstolen seg ikke om, men i den angjeldende sak stilte lovgivningen som vilkår for tariffavtalte aldersgrenser at arbeidstaker skulle ha *tilbakelagt minimumsbidragsperioden (...) og oppfylde de øvrige betingelser i lovgivningen om sosial sikring for at oppnå rett til pensjon basert på bidragsbetaling*. Dette kan tyde på at EF-domstolen, i hvert fall i denne saken, ikke stiller krav om at man skal ha opparbeidet seg rett til full pensjon på avgangstidspunktet.

## 8.3 Gjeldende rett

### 8.3.1 Arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av alder

Regler om aldersdiskriminering kom inn i arbeidsmiljøloven av 1977 1. mai 2004 på bakgrunn av EU-direktiv 2000/78/EF og er videreført i gjeldende arbeidsmiljølov kapittel 13. Arbeidsmiljøloven § 13-1 medfører et generelt forbud mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder. Både direkte og indirekte forskjellsbehandling rammes av forbudet. Forbudet er imidlertid ikke absolutt. I arbeidsmiljøloven § 13-3 første og annet ledd er forskjellsbehandling likevel tillatt på visse vilkår.

Etter arbeidsmiljøloven § 13-3 første ledd anses

forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, ikke som diskriminering etter loven. Bestemmelsen er utformet generelt, men vil bare ha selvstendig betydning som unntak fra forbudet mot direkte diskriminering. Kravene til saklighet, forholdsmessighet og nødvendighet er kumulative vilkår. Bestemmelsen skal tolkes restriktivt for å hindre uthuling av diskrimineringsforbudet, jf. Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 8.4.5.1.

I tillegg er forskjellsbehandling på grunn av alder (og noen andre grunnlag) tillatt etter arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. I henhold til denne bestemmelsen tillates forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles. Paragraf 13 annet ledd gir et generelt unntak fra forbudet mot diskriminering på grunn av alder. Dette innebærer at det er en videre adgang til forskjellsbehandling på grunn av alder enn for eksempel på grunn av politisk syn eller medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. EUs rammedirektiv artikkel 6 åpner for en slik generell og skjønnsmessig unntaksbestemmelse i tilknytning til alder.

### 8.3.2 Rettspraksis vedrørende arbeidsmiljøloven kapittel 13

Det finnes lite rettspraksis om arbeidsmiljølovens forbud mot aldersdiskriminering. Stavanger tingrett avsa imidlertid en dom 12. mai 2006 (TSTVG-2005-75777) om dette. Dommen er rettskraftig.

Spørsmålet i saken var om en virksomhet kunne håndheve en avgangsalder på 67 år for sine landbaserte ansatte. Det var ikke inngått noen avtale mellom virksomheten og de landansatte om en slik avgangsalder, verken som tariffavtale eller ved individuelle avtaler. Den lavere aldersgrensen fulgte heller ikke av arbeidsreglementet. Retten fant det imidlertid klart at bedriften konsekvent hadde håndhevet en slik praksis, og at denne var allment kjent i bedriften. Retten la til grunn at denne praksisen var i tråd med loven før forbudet mot aldersdiskriminering ble implementert. I vurderingen av hvordan dette stilte seg etter vedtakelsen av aldersdiskrimineringsforbudet, viste retten til Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), hvor det ble uttalt at en aldersgrense som innebærer plikt til fratreden kan opprettholdes i den grad den kan anses saklig begrunnet og hensiktsmessig for å ivareta *nødvendige helse – og sikkerhetsmessige hensyn*.

I den konkrete saken fant retten ikke noe som tilsa at arbeidstakerens prestasjoner var blitt dårligere som følge av alderen eller andre konkrete forhold som kunne begrunne forskjellsbehandlingen. Det var dermed ikke saklig grunn for oppsigelse. Saksøkeren fikk derfor medhold. Retten fremhevet imidlertid at det fortsatt vil være adgang til å avtale særaldersgrenser i individuelle avtaler eller tariffavtaler, men bare dersom disse oppfyller kravet til saklighet som følger av loven og EUs rammedirektiv mot diskriminering. Se ytterligere omtale av dommen under punkt 8.3.3.

I tillegg er det avsagt dom ved Øst-Finnmark tingrett (TOSFI-2006-28483), som gjaldt oppsigelse i arbeidsforhold etter sjømannsloven § 19 sjette ledd. Bestemmelsen lyder:

«Oppsigelse med fratreden før fylte 62 år som alene skyldes at sjømannen har rett til pensjon etter lov av 3. desember 1948 nr. 7 om pensjons-trygd for sjømenn, skal ikke anses å ha saklig grunn. Det er adgang til på forhånd i tariffavtale å bestemme fratredelse før fylte 62 år.»

Retten la til grunn en antitetisk tolkning av bestemmelsen, slik at ved oppsigelse etter fylte 62 år vil sjømannens rett til pensjon være tilstrekkelig saklig grunn til oppsigelse. Retten vurderte forholdet til direktivet og departementets uttalelser i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), og fant at forbudet mot aldersdiskriminering ikke medførte at oppsigelsen av sjømannen var usaklig. Retten bemerket videre at det ikke kan sies å foreligge et krav om at alder er den *reelle* begrunnelsen for oppsigelsen, eller et krav om en saklighetsvurdering utover oppnådd alder. En rett til å arbeide etter fylte 62 år måtte eventuelt følge av en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Retten viste her til at reglene i arbeidsmiljøloven og sjømannsloven på dette området skal forstås likt. Tilsvarende resultat er lagt til grunn i en dom fra Nedre Telemark tingrett av 8. september 2008 (08-071757TVI-NETE). Spørsmålet var blant annet om sjøfolk kan sies opp etter sjømannsloven § 19 når arbeidstaker ble ansatt *etter* at han var fylt 62 år.

Stavanger tingrett har avsagt dom 16. januar 2009 (08-086377TVI-STAV) i en sak som gjaldt spørsmålet om en tariffavtale som påbyr helikopterflygere å gå av ved fylte 60 år er i strid med arbeidsmiljølovens forbud mot aldersdiskriminering. Domstolen kom til at tariffavtalen ikke var i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersdiskriminering, og at tariffavtalens aldersgrense kom inn under diskrimineringsunntaket i arbeidsmiljøloven § 13-3.

### 8.3.3 Arbeidsmiljølovens bestemmelse om alder i § 15-7 fjerde ledd

Bestemmelsen i sin nåværende utforming kom inn i arbeidervernloven i 1972 (§ 43 nr. 1 tredje ledd). Regelen har sin bakgrunn i at folketrygdlovens grense for alderspensjon ble senket fra 70 til 67 år i 1972, og at en da ville presisere at grensen for saklig oppsigelse på grunn av alder fortsatt skulle være 70 år.

Av forarbeidene til bestemmelsen, jf. Ot.prp. nr. 17 (1972-73), fremgår det at:

«Bestemmelsen i tredje ledd, første punktum tar sikte på å hindre at oppnådd pensjonsalder etter folketrygdloven i seg selv skal kunne nyttes som grunn til oppsigelse. Dette oppsigelsesvern for arbeidstakeren gjelder tidsrommet fra fylte 67 år til 70 år. Slik bestemmelsen er formet gjelder den ikke oppsigelse ved nådd pensjonsalder etter annen lov enn folketrygdloven, etter bedriftspensjonsordning eller på annet bindende grunnlag. Heller ikke berører reglene i tredje ledd bestemmelser om aldersgrenser i lov eller fastsatt i medhold av lov, arbeidsavtale eller arbeidsreglement.»

Ut fra hvordan denne bestemmelsen har blitt praktisert, kan det trekkes frem noen avgrensninger av betydning. For det første vil oppsigelse etter fylte 70 år som begrunnes i oppnådd alder, som et utgangspunkt alltid være saklig. Videre er bestemmelsen kun ment å begrense adgangen til oppsigelse på grunn av oppnådd pensjonsalder etter *folketrygdloven*. Forarbeidene åpner konkret for at oppsigelse på bakgrunn av alder basert på et annet grunnlag enn folketrygdlovens pensjonsalder kan være saklig, som for eksempel individuell avtale, arbeidsreglement, tariffavtale og bedriftspensjonsordninger.

Paragraf 15-7 fjerde ledd er formelt ikke en regel om aldersgrenser, men en regel om oppsigelse som presiserer saklighetskravet. Bestemmelsen medfører således ingen plikt for arbeidstakeren til å fratre ved fylte 70 år. Dette i motsetning til for eksempel aldersgrenseloven i staten (lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl.) som inneholder en alminnelig aldersgrense på 70 år. Arbeidstaker som er omfattet av aldersgrenseloven fratrer uten nærmere varsel den måneden aldersgrensen nås, jf. aldersgrenseloven § 2. Det kan bestemmes at arbeidstaker kan fortsette i stillingen utover aldersgrensen, jf. aldersgrenseloven § 3.

At arbeidstaker etter fylte 70 år mister det alminnelige oppsigelsesvern etter arbeidsmiljøloven,

vil rettslig sett innebære en direkte forskjellsbehandling av arbeidstakere på grunn av alder. Som det også fremgår av punkt 8.3.2 ovenfor, har det derfor vært reist spørsmål om regelen kan opprettholdes etter at rammedirektivet mot diskriminering ble implementert i arbeidsmiljøloven. Denne problemstillingen behandles videre nedenfor under punkt 8.4.

Når det gjelder oppsigelse før fylte 70 år, vil en oppsigelse følge arbeidsmiljølovens alminnelige krav til *saklig grunn* i arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. En oppsigelse som utelukkende er begrunnet i alder, vil ikke fylle kravet til saklig grunn. Der som oppsigelsen skyldes at arbeidstaker ikke utfører arbeidet på en tilfredsstillende måte, og den underliggende årsak til dette er alder, vil oppsigelsen etter omstendighetene kunne være saklig. Hva som skal til for ikke å fylle kravene i stillingen er vanskelig å si noe generelt om. Det vil bero på en konkret vurdering i den enkelte situasjon.

#### *Bestemmelser om pliktmessig avgangsalder i andre lover, i avtaler mv.*

Av forarbeidene fra 1972 fremgår det at regelen i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd ikke regulerer de tilfeller der oppsigelse på grunn av alder er forankret i ett annet rettslig grunnlag enn oppnådd pensjonsalder etter folketrygdloven. Forarbeidene nevner både annen lovgivning, arbeidsavtale, arbeidsreglement og bedriftspensjonsordninger som aktuelle rettslige grunnlag som kan gi grunnlag for oppsigelse på grunn av alder før fylte 70 år. I forarbeidene drøftes ikke hvor lavt slike bedriftsinterne avgangsalder kan fastsettes, om det finnes begrensninger i arbeidsgivers adgang til ensidig å fastsette slike avgangsalder eller andre begrensninger i adgangen til å fastsette bedriftsintern avgangsalder. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om ny arbeidsmiljølov legges det for det første til grunn at det *foreligger* en adgang til avtalt avgangsalder. For det andre fremgår det at hvorvidt en tvungen avgangsalder er i tråd med diskrimineringsregelverket eller ikke, blir en konkret vurdering av den enkelte ordning, basert på vilkårene i unntaksbestemmelsen i nåværende arbeidsmiljølov § 13-3 annet ledd, som igjen må tolkes i tråd med direktiv 2000/78/EF.

Når det gjelder opphør eller oppsigelse ved oppnådd «bedriftsintern» aldersgrense, er det særlig tre underrettsdommer som har bidratt til å etablere en praksis og forståelse på dette området. I alle tre tilfeller ble det konkludert med at bedriftsintern avgangsalder lavere enn 70 år var tillatt.

I den første dommen (RG 1968 side 371) ble en arbeidstaker i 1965 oppsagt fra sin stilling med den

begrunnelse at han hadde oppnådd avgangsalder for fratredelse etter bedriftens *vedtekter* som var 68 år. Lagmannsretten stadfestet byrettens dom om at oppsigelsen ikke var lovstridig. Dette ble begrunnet i at arbeidstaker hadde vært kjent med at bedriften hadde en alminnelig avgangsalder på 68 år uansett om arbeidstakerne var medlemmer i bedriftens pensjonsordning eller ikke. Ordningen hadde vært praktisert konsekvent siden 1959, og siden arbeidstakeren aldri hadde motsatt seg ordningen, måtte den anses som en del av arbeidsavtalen. I dette tilfellet hadde dessuten arbeidstaker fått tilbud om å arbeide videre til han hadde opptjent et beløp tilsvarende det han ville fått om han hadde vært med i pensjonsordningen. Dette tilbudet tok han imot.

I den andre dommen (NAD 1986 side 207) ble arbeidstaker sagt opp ved fylte 67 år med bakgrunn i en bedriftsintern pensjonsordning. Ordningen bygget ikke på en direkte avtale mellom bedriften og de ansatte, men ble *praktisert i forståelse med de ansattes representanter*. Lagmannsretten stadfestet byrettens dom om at oppsigelsen ikke var usaklig. Byretten la til grunn at ordningen var blitt til i samarbeid med de tillitsvalgte, og at det motsatte ville *ha formodningen mot seg*. Det ble også vektlagt at arbeidstaker ikke hadde protestert mot ordningen på et tidligere tidspunkt, samt at ordningen ga de ansatte en pensjonsprosent på 65 ved full opptjening, noe som ble ansett som *i den bedre halvdel av de pensjonsordninger som finnes i industrien*. I dommen vises det også til avgjørelsen fra 1968 som grunnlag for at tvungen avgang ved oppnåelse av pensjonsalder etter bedriftsintern pensjonsordning ikke er lovstridig.

I den tredje dommen (LB-1995-1486) ble arbeidstaker sagt opp ved fylte 67 år med bakgrunn i en særavtale mellom ledelsen i virksomheten og de tillitsvalgte. Særavtalen var å regne som en tariffavtale, og retten anså at aldersgrensen skulle gjelde også de som ikke var medlem av selve pensjonsordningen. Retten slo fast at når det i en tariffavtale er fastsatt at aldersgrensen er 67 år, innebærer dette at arbeidstakerne har en plikt til å fratred når grensen inntreffer, uten oppsigelse eller saklighetsprøving. Lagmannsretten uttalte at *dette må være en konsekvens av tariffavtalen, som ellers ville fremstå som uten særlig mening*. Retten bemerket også at når aldersgrensen settes til 67 år, ville også de som falt utenfor den bedriftsinterne ordningen motta pensjon fra folketrygden, noe som gjorde det lite problematisk at ordningen skulle gjelde alle, uansett medlemskap i pensjonsordningen.

Det rettslige grunnlaget for tvungen avgang var ulikt i de tre dommene. I den første dommen var



grunnlaget bedriftens *vedtekter*, i dommen fra 1986 en *bedriftsintern ordning i forståelse med de ansattes representanter*, og i den siste dommen var avgangsalderen regulert i *tariffavtale*. Det har ut fra dette blitt etablert en forståelse om at det ikke stilles krav om at avgangsalder skal ha et konkret avtalebasert grunnlag i form av tariffavtale eller individuell avtale.

I to av dommene slår retten også fast at tvungen avgang ved oppnådd bedriftsintern pensjonsalder må gjelde *likt for alle*, uansett om man er knyttet til bedriftens pensjonsordning eller ikke. I de to siste dommene var arbeidstakerne imidlertid sikret et økonomisk sikkerhetsnett i form av pensjonsutbetalinger fra folketrygden, selv om de ikke var medlemmer av den bedriftsinterne pensjonsordningen. I dommen fra 1968 fikk arbeidstaker tilbud om å stå i stilling til full pensjon var opptjent. Det er ut fra dette vanskelig å trekke en klar konklusjon i forhold til om det etter gjeldende rett stilles krav til at arbeidstakerne skal ha et økonomisk sikkerhetsnett å falle tilbake på ved avgang, men det må trolig legges til grunn at dette er en forutsetning. Det vil imidlertid også være tilfelle for de aller fleste som er underlagt en bedriftsintern pensjonsalder knyttet til pliktmessig avgang.

Det er grunn til å stille spørsmålsteget ved det rettslige grunnlaget for rettens uttalelse i dommen fra 1995 om at saksøker hadde plikt til å fratred ved oppnådd aldersgrense, uten oppsigelse eller saklighetsvurdering, og at tariffavtalen i motsatt fall ville *fremstå som uten særlig mening*. En tariffavtale må alltid ligge innenfor lovens rammer, og dette er således ikke et selvstendig argument for ikke å prøve sakligheten av oppsigelsen.

Dommene viser for det første en utvikling fra den tidligste avgjørelsen med en tilsynelatende prøving av sakligheten til den sistnevnte hvor det legges til grunn at det ikke skal foretas noen saklighetsvurdering. For det andre har det blitt lagt til grunn at det ikke er nødvendig med noen form for avtale for at en skal være bundet av en slik ordning. Med andre ord har det blitt ansett som tilstrekkelig at virksomheten praktiserer aldersgrenser. Det er noe mer uklart hvilke konklusjoner som kan trekkes med hensyn til hvilken vekt økonomisk sikkerhet har hatt for gyldigheten av bedriftsinterne avgangsaldrer.

Det foreligger en nyere dom, som også vurderer en bedriftsintern avgangsalder relatert til aldersdiskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Dette er Stavanger tingrettsdom av 12. mai 2006, som også er omtalt under punkt 8.3.2. Saken gjaldt en ansatt som fikk beskjed om at hans ansettelsesforhold ville opphøre etter fylte 67 år.

Begrunnelsen var at virksomheten, med bakgrunn i vedtektene for pensjonskassen, hadde en pensjonsalder/avgangsalder på 67 år.

Retten kom til at aldersgrensen i dette tilfellet var i strid med arbeidsmiljølovens forbud mot aldersdiskriminering og begrunnet dette hovedsakelig med at forarbeidene har lagt til grunn et langt mer restriktivt syn enn hva som følger av tidligere rett hva gjelder bruk av aldersgrenser lavere enn lovens grense på 70 år. I dommen vises det til Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 15.2.5 som sier at *«en aldersgrense som innebærer plikt til fratreden kan opprettholdes i den grad den kan anses saklig begrunnet og hensiktsmessig for å ivareta nødvendige helse- og sikkerhetsmessige hensyn i henhold til unntaksbestemmelsen i § 54 D nr. 3»*. Retten viser til at dette har blitt ytterligere forsterket i Innst. O. nr. 100 (2004-2005) punkt 15.1.2 og siterer følgende fra innstillingen: *«Departementet legger til grunn at en aldersgrense som innebærer plikt til fratreden kan opprettholdes i den grad den kan ses som saklig begrunnet og hensiktsmessig for å ivareta nødvendige helse og sikkerhetsmessige hensyn i henhold til unntaksbestemmelsen i § 54 D nr. 3.»*

Retten synes å ta disse uttalelsene til inntekt for det syn at hensynet til helse og sikkerhet er det *eneste* som kan anses som et saklig formål, og dermed begrunne et unntak fra aldersdiskrimineringsforbudet i form av en bedriftsfastsatt aldersgrense.

Dette er etter departementets vurdering en for snever tolkning av arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd og forarbeidene. For det første sier Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) følgende i setningen som etterfølger den som blir sitert i dommen: *«Et utgangspunkt ved vurderingen vil være at aldersgrenser som er fastsatt ut fra hensynet til sikkerhet og utøvelse av yrke, eller nasjonale mål for sysselsettingspolitikken for øvrig, vil ligge innenfor rammen av det som er saklig i denne sammenhengen.»* Forarbeidene til diskrimineringsbestemmelsene, Ot.prp. nr. 104 (2002-2003), sier dessuten følgende i punkt 8.4.5.3 om unntaksbestemmelsen, som nå står i arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd:

*«Departementet har valgt ikke å innta eksempler, kriterier eller lignende i loven. Dette fordi spørsmålet om det foreligger aldersdiskriminering nødvendigvis må bero på en konkret og skjønsmessig vurdering og fordi eksemplifisering i en lovtekst uansett må gjøres på en relativt åpen og ubestemt måte. Dermed kan en slik eksemplifisering snarere være egnet til å forvirre enn til å veilede. Til dette kommer også at forbudet mot aldersdiskriminering er nytt i europeisk sammenheng, og det finnes svært lite praksis som gir grunnlag for å utarbeide nær-*

mere kriterier. Per i dag synes det derfor hensiktsmessig og nødvendig at den nærmere avgrensning av vernet mot aldersdiskriminering skjer ved fremtidig domstolspraksis.»

Når forarbeidene både i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) og i Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) nevner helse og sikkerhet som begrunnelser som vil utgjøre et saklig formål ved fastsettelse av en bedriftsintern avgangsalder, er altså dette en *eksemplifisering* og ikke en uttømmende oppregning av hva som ligger i begrepet saklig formål. Det at Innst. O. nr.100 (2004-2005) kun omtaler deler av departementets vurderinger vedrørende adgangen til å ha bedriftsinterne pensjonsordninger, kan etter departementets syn ikke endre på den oppfatning at helse- og sikkerhetsmessige hensyn kun er et av flere mulige grunnlag for bedriftsinterne aldersgrenser.

For ordens skyld presiserer departementet at ulike pensjonsordninger som innebærer en *mulighet* for arbeidstaker til å gå av med pensjon ved en gitt alder, men som ikke innebærer noen plikt til å fratrukke, ikke berøres av oppsigelsesreglene i loven.

#### *Formkrav ved opphør av arbeidsforholdet på grunn av alder*

Arbeidsmiljøloven kapittel 15 inneholder en rekke regler om krav til fremgangsmåten ved en oppsigelse fra arbeidsgivers side. For det første stiller loven formkrav til oppsigelsen, jf. § 15-4. Etter bestemmelsen skal en oppsigelse være skriftlig og inneholde opplysninger om blant annet arbeidstakers rett til å kreve forhandling, reise søksmål og retten til å fortsette i stillingen, de frister som gjelder for dette og hvem som er å anse som arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist. Arbeidsmiljøloven § 15-5 regulerer rettsvirkningene av brudd på formkravene. I arbeidsmiljøloven § 15-1 er det videre et krav om forutgående drøftinger. En arbeidsgiver skal før beslutning om oppsigelse tas så langt det er praktisk mulig drøfte spørsmålet med arbeidstaker og vedkommendes tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Aktuelle oppsigelsesfrister fremkommer av arbeidsmiljøloven § 15-3. Endelig regulerer arbeidsmiljøloven § 15-11 arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen under tvist om oppsigelsens gyldighet.

Arbeidsmiljøloven gjør ikke noe unntak fra disse reglene for det tilfelle at oppsigelse/opphør skyldes oppnådd aldersgrense (dvs. lovens grense på 70 år eller lavere bedriftsfastsatt grense). Utgangspunktet er da at arbeidsmiljølovens form- og prosesskrav ved oppsigelse kommer til anvendelse også ved opphør som skyldes at arbeidstaker har fylt

70 år, eller må fratrukke på grunn av en bedriftsintern lavere avgangsalder.

Likevel har det vært reist spørsmål om arbeidsmiljølovens regler gjelder i disse tilfellene. Departementet antar at noe av bakgrunnen for dette er at formålet med noen av disse reglene er sterkt knyttet opp til muligheten for domstolsprøving av sakligheten av oppsigelsen, og at en slik domstolsprøving i mindre grad vil være aktuell ved opphør etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd, der kravet til saklighet kan sies å være forhåndsdefinert.

I en kjennelse fra Hålogaland lagmannsretts inntatt i RG 2006 side 1648 var deler av denne problemstillingen oppe. Saken gjaldt spørsmål om rett til å fortsette i stillingen under tvist om oppsigelsens gyldighet. Tvisten hadde sin bakgrunn i en kollektiv pensjonsavtale der pliktmessig fratreden for flygere var satt til 60 år. Lagmannsretten fant i likhet med tingretten at arbeidsforholdet som flyger hos arbeidsgiver opphørte ved at arbeidstakeren fylte 60 år. Arbeidstaker hadde da plikt til å fratrukke sin stilling uten at oppsigelse var nødvendig og han hadde heller ingen rett til å stå i stilling. Om disse spørsmål uttalte retten:

«Lagmannsretten finner [...] at A ikke har prosessuell rett til å fortsette i eller gjeninntre i stillingen under sakens behandling, fordi det ikke foreligger noen oppsigelse av arbeidsforholdet, verken reelt eller formelt. Arbeidsforholdet opphørte av seg selv ved oppnådd aldersgrense med plikt til å fratrukke stillingen, uten at oppsigelse var nødvendig eller ble gitt formelt eller reelt. [...]Lagmannsretten finner at A – uansett om han i utgangspunktet skulle ha rett til å fortsette i og gjeninntre i stillingen – skal fratrukke stillingen under sakens behandling, fordi det finnes urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling, jf. gamle § 61 nr. 4 annet ledd tredje punktum. Konsekvensene for arbeidsgiveren ved at A ikke fratrukker sin stilling som flyger, vil i første rekke gjelde flyselskapets uttalte og begrunnede hensyn til flysikkerheten.»

Kjennelsen er ikke helt enkel å følge. På den ene side legger retten til grunn at det ikke gjelder en rett til å fortsette i stillingen fordi det ikke foreligger noen oppsigelse av arbeidsforholdet, som igjen skyldes at oppsigelse ikke er nødvendig fordi det gjelder en aldersgrense. På den annen side foretar retten også en konkret urimelighetsvurdering i medhold av reglene om rett til å fortsette i stillingen.

I Stavanger tingretts dom av 12. mai 2006 kom retten til motsatt resultat. Her legges det til grunn at spørsmålet om retten til å fortsette i stillingen

ved tvist om oppsigelsens gyldighet gjelder, og må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

Spørsmålene er også behandlet i noen litt eldre underrettsdommer. I NAD 1986 side 207 ble det lagt til grunn at arbeidsmiljølovens krav til formell oppsigelse ikke kom til anvendelse, herunder reglene om oppsigelsesfrister. Selv om lovteksten ikke klart gjør unntak for fratredelse ved bedriftsintern avgangsalder, fant retten at en slik begrensning må følge av formålet med bestemmelsen. Også i saken i LB-1995-1486, kom retten til at det ikke krevdes noen oppsigelse etter arbeidsmiljølovens regler.

Etter departementets syn er det grunn til å reise spørsmål ved riktigheten av nevnte underrettspraksis. Den har ikke støtte i lovens ordlyd eller forarbeider. Det kan også diskuteres om reelle hensyn tilsier en slik løsning, i alle fall når det gjelder oppsigelsesfrister og deler av formkravene ved en oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-4. Formålet med oppsigelsesfristene er først og fremst å gi arbeidstaker en mulighet til å forberede seg og innrette seg på situasjonen. Det er et hensyn som gjør seg gjeldende også ved fratreden som skyldes at aldersgrense er nådd. Uten en klarere lovhjemmel kan det også diskuteres om tilsvarende standpunkt i dag ville være i strid med arbeidsmiljøloven kapittel 13 om forbud mot aldersdiskriminering. På den annen side har det i en del tilfeller blitt lagt til grunn at formkravene som gjelder ved oppsigelse ikke får anvendelse ved fratreden etter arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd i og med at kravet til saklighet kan sies å være forhåndsdefinert. Departementet ser at det er behov for klargjøring av gjeldende rett på dette punkt.

## 8.4 Gjeldende rett om forholdet mellom forbudet mot aldersdiskriminering og 70-årsregelen i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd

### 8.4.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 må hovedsakelig tolkes med bakgrunn i EF-retten, samt forarbeidene, da det foreligger få nasjonale avgjørelser på dette området. Det er etter det departementet kjenner til kun avsagt to tingrettsavgjørelser etter at direktivet trådte i kraft, se nærmere omtale under punkt 8.3.2. Det foreligger også tre tidligere lagmannsrettsdommer, en kjennelse fra Hålogaland lagmannsrett og en dom fra Øst-Finnmark tingrett som ikke omhandler diskrimineringsbestemmelsene spesifikt,

men relevante tilgrensende problemstillinger som er omtalt under punkt 8.3.3.

Diskrimineringsbestemmelsene legger til grunn at alder i seg selv ikke skal være saklig oppsigelsesgrunn i arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd bokstav d som presiserer at diskrimineringsforbudet også gjelder ved opphør av arbeidsforhold. Loven fastslår således at oppsigelse på grunn av alder er direkte diskriminering.

Muligheten for å videreføre arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd slik denne fortolkes og praktiseres i dag må derfor vurderes opp mot arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd som oppstiller to vilkår for lovlig forskjellsbehandling på grunn av alder; forskjellsbehandlingen må være *nødvendig for å oppnå et saklig formål*, og den må *ikke være uforholdsmessig inngripende* overfor den eller de som forskjellsbehandles.

Når det gjelder ulike pensjonsordninger som innebærer en mulighet for arbeidstaker til å gå av med pensjon ved en gitt alder, men som ikke innebærer pliktmessig fratreden, vil også dette være direkte diskriminering (av de yngre) på grunn av alder. Rammedirektivet om diskriminering i arbeidslivet slår klart fast i artikkel 6 nr. 2 at dette er tillatt forskjellsbehandling, og innfortolkes således i arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. Denne type ordning er således uproblematisk ut fra en arbeidsrettslig sammenheng.

### 8.4.2 Forholdet til punkt 14 i direktivets fortale

Det har vært tvil om hvordan punkt 14 i fortalen til direktiv 2000/78/EF skal tolkes. Her går det frem at direktivet ikke *berører nationale bestemmelser vedrørende fastsettelse af pensionsalder* (dansk oversettelse). I den engelske oversettelsen av direktivet bruker man begrepet *retirement ages*. Spørsmålet har vært om premiss 14 kan oppfattes dit hen at hensikten er å unnta alle typer aldersgrenser fra direktivets virkeområde som sådan, eller om det kun er ment å si at direktivet ikke er til hinder for at medlemsstatene opererer med en generell pensjonsalder, det vil si en bestemt alder der arbeidstakere kan fratred og har rett til pensjon fra det offentlige.

EF-domstolen uttaler seg om dette i sak C-411/05 (*de la Villa*), premiss 44. Domstolen sier følgende (dansk oversettelse):

«Ifølge fjortende betragtning berører direktiv 2000/78 ganske vist ikke nationale bestemmelser vedrørende fastsettelse af pensionsalder. Det præciseres imidlertid blot ved denne be-

tragtning, at direktivet ikke berører medlemsstaternes kompetence til at fastsette pensjonsalderen, og at det på ingen måte er til hinder for, at direktivet anvendes på nasjonale foranstaltninger, der regulerer vilkårene for opphør av en ansættelseskontrakt, når den pågældende når den således fastsatte pensjonsalder.»

Domstolen slår altså klart fast at premiss 14 ikke er til hinder for at direktivet anvendes på nasjonale bestemmelser om opphør av ansettelsesforhold når pensjonsalder er nådd. De skiller altså klart mellom adgangen til å fastsette en pensjonsalder som er kurant i henhold til fortalen punkt 14, og adgangen til å knytte denne opp mot *tvungen avgang*, som må vurderes opp mot direktivets bestemmelser om aldersdiskriminering.

### 8.4.3 Saklig formål

#### Rettslig utgangspunkt

For at forskjellsbehandling på grunn av alder skal være tillatt, er det første vilkåret at det må være *nødvendig for å oppnå et saklig formål* jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. Dette vilkåret gjelder både i forhold til lover og forskrifter som åpner for forskjellsbehandling, og i forhold til tariffavtaler eller praksis i virksomhetene.

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven sier følgende i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 15.2.5 om hva som ligger i formuleringen *nødvendig for å oppnå et saklig formål* i relasjon til aldersgrenser:

«Et utgangspunkt ved vurderingen vil være at aldersgrenser som er fastsatt ut fra hensynet til sikkerhet og utøvelse av yrke, eller nasjonale mål for sysselsettingspolitikken for øvrig, vil ligge innenfor rammen av det som er saklig i denne sammenheng. Departementet legger til grunn at en aldersgrense som innebærer plikt til fratreden kan opprettholdes i den grad den kan anses som saklig begrunnet og hensiktsmessig for å ivareta nødvendige helse- og sikkerhetsmessige hensyn i henhold til unntaksbestemmelsen i § 54 D nr. 3.»

De nevnte eksemplene kan gjenfinnes i direktivet artikkel 6, som omtaler *legitime beskæftigelses-, arbeidsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål* som eksempel på saklige formål. Dette er imidlertid ikke en uttømmende oppregning, noe som går spesifikt frem av direktivteksten. Synspunktet forsterkes også av direktivets fortale punkt 25, hvor det står at forskjellsbehandling på grunn av alder kan være berettiget under visse omstendigheter og derfor krever særlige bestemmelser, som *kan variere etter situasjonen i medlemslandene*. Direktivet

åpner altså for at de enkelte medlemsland skal kunne foreta en konkret saklighetsvurdering på bakgrunn av nasjonale sysselsettings- og arbeidsmarkedshensyn.

Forarbeidenes referanse til hensynet til *sikkerhet og helse og nasjonale mål for sysselsettingspolitikken* er på tilsvarende måte heller ikke ment å være en uttømmende oppregning, men en beskrivelse av to sentrale hovedgrupper av formål som vil anses saklige etter arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. I Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 8.4.5.3 står følgende om lovteksten i unntaksbestemmelsen for aldersdiskriminering:

«Departementet har valgt ikke å innta eksempler, kriterier eller lignende i loven. Dette fordi spørsmålet om det foreligger aldersdiskriminering nødvendigvis må bero på en konkret vurdering og fordi eksemplifisering i en lovtekst uansett må gjøres på en relativt åpen og ubestemt måte. Dermed kan en slik eksemplifisering snarere være egnet til å forvirre enn til å veilede.»

Utgangspunktet er således at det må foretas en konkret vurdering, hvor sysselsettingspolitiske hensyn og helse og sikkerhet er to av flere momenter som kan vektlegges.

#### Gruppetilnærming

Krever arbeidsmiljølovens diskrimineringsregler at det foretas en individuell vurdering av hver enkelt person i forhold til aldersdiskriminering, det vil si at det pr. definisjon vil være usaklig å vurdere arbeidstakere som gruppe i relasjon til arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd?

Adgangen til gruppetenkning i forhold til unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd finner etter departementets syn støtte i sak C-411/05 (*de la Villa*), hvor domstolen kommer til at den lovmessige adgangen til å opprette tariffavtaler med pliktmessig avgangsalder i forbindelse med pensjon ikke er i strid med direktivet *såfremt det kan knyttes til et saklig formål vedrørende sysselsettingspolitikk og arbeidsmarkedet, og heller ikke er uforholdsmessig inngripende*. I dette ligger det implisitt at man åpner for en gruppetilnærming.

#### Hensynet til verdig avgang

Begrunnelsen for å operere med en adgang til oppsigelse på grunn av alder fra fylte 70 år går blant annet frem av forarbeidene til arbeidsmiljøloven, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 15.2.5. Et argument for å beholde bestemmelsen var her at uten en mulighet for oppsigelse på grunn av oppnådd alder, ville det kunne oppstå vanskelige situasjoner i

de tilfellene hvor arbeidsgiver må si opp eldre arbeidstakere fordi de ikke lenger er i stand til å utføre en tilfredsstillende jobb. Bestemmelsen bidrar således til at eldre arbeidstakere kan få en verdig avgang fra arbeidslivet. Det ble også vist til at arbeidslivet har innrettet seg på at det er legitimt å si opp en arbeidstaker som har nådd lovens grense på 70 år, som en begrunnelse for å beholde bestemmelsen i dagens lov.

Det siste argumentet vil neppe i seg selv veie tungt i en drøftelse av om bestemmelsen har et saklig formål i henhold til unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. En diskriminerende bestemmelse eller praksis blir ikke nødvendigvis rettmessig i henhold til direktivet selv om det er utstrakt enighet hos brukerne av regelverket om at en bestemmelse er saklig og ikke uforholdsmessig inngripende. Argumentet vil imidlertid kunne gis en viss vekt i samvirke med andre argumenter av betydning.

Argumentet med verdig avgang er imidlertid av større relevans i saklighetsvurderingen etter arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. Når loven gir arbeidsgiver en mulighet til å si opp arbeidstakere på grunn av alder, vil dette i mange tilfeller forhindre at det tvinger seg frem oppsigelser av eldre arbeidstakere, som dermed ender et langt arbeidsliv med å få beskjed om at de ikke lenger presterer på en tilfredsstillende og tilstrekkelig måte. På den annen side kan det hevdes at selv om adgangen til å si opp på grunn av alder ikke hadde eksistert ville arbeidsgivere *likevel* hatt en mulighet til å si opp arbeidstakere som ikke fungerer med hjemmel i den generelle saklighetsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd er således ikke *nødvendig* for å gi arbeidsgiver en mulighet til å si opp eldre arbeidstakere som ikke gjør en tilfredsstillende jobb.

#### *Sysselsettingen blant eldre*

Det finnes ikke statistisk materiale som viser hvor mange som faktisk blir sagt opp med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd når de fyller 70 år. Andelen sysselsatte i gruppen 70-74 år var kun ca. 6 prosent i 2006. Dette representerer om lag 9000 personer. Andelen sysselsatte på 69 år var 20,2 prosent i 2006, og for 70-åringene var andelen sysselsatte 17,3 prosent, og når andelen sysselsatte i gruppen 70-74 år var kun ca. 6 prosent, viser dette at en god del arbeidstakere forlater arbeidslivet i årene rundt 70 år.

Selv om forholdsvis få arbeidstakere arbeider til de er 70 år og trolig enda færre blir sagt opp med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd, har

andelen sysselsatte i aldersgruppen 70-74 år økt med 1,1 prosent fra 2005 til 2006. Dersom dette er en trend som fortsetter i årene som kommer vil gruppen som kan oppleve å bli sagt opp med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd øke. Gruppen er imidlertid liten totalt sett.

Arbeidsmiljølovens 70-årsregel vil dermed kun være relevant for et begrenset antall arbeidstakere. Dette vil ikke være et selvstendig saklighetsargument, men et argument som støtter opp under de øvrige argumentene som trekker i retning av at det er saklig å opprettholde en adgang til oppsigelse på grunn av alder.

Den demografiske utviklingen tilsier at flere i fremtiden må jobbe lenger. Det er imidlertid ikke grunn til å tro at gjeldende arbeidsmiljølov § 15-7 fjerde ledd frarøver store grupper eldre arbeidstakere muligheten til å jobbe lenger. De fleste arbeidstakere slutter i arbeidslivet lenge før de fyller 70 år.

#### *Generelle sysselsettings- og arbeidslivspolitiske formål*

Behovet for å øke sysselsettingen av yngre arbeidsledige i tider med høy arbeidsledighet har vært brukt som argument for å ha en lovfestet adgang til oppsigelse på grunn av alder. Sysselsettingspolitiske mål er også et moment som konkret nevnes i artikkel 6 om unntak fra aldersdiskrimineringsforbudet. Når direktivet omtaler *legitime sysselsettings-, arbeidsmarkeds- og yrkesutdanningspolitiske formål* som saklige formål, må det videre antas at dette ikke skal tolkes så snevert at det begrenser seg til å gjelde kun den konkrete sysselsettingssituasjonen i medlemslandene til enhver tid. En nasjonal bestemmelse som åpner for oppsigelse ved en viss alder eller andre avgangsaldrer vil ikke komme i strid med aldersdiskrimineringsforbudet kun fordi konjunkturen svinger og sysselsettingssituasjonen endrer seg. Dette ville skape en lovgivning som var svært sårbar for samfunnsmessige endringer.

Lovens åpning for oppsigelse på grunn av alder ved 70 år samt praksis med bedriftsfastsatte avgangsaldrer har begge fundament i et generelt arbeidslivspolitisk formål ved at det skaper et dynamisk regelverk, der arbeidstakere har rett til å stå i stilling til 70 år og arbeidsgivere har mulighet til å si dem opp på dette tidspunkt dersom det er ønskelig. Det gir også arbeidsgivere og arbeidstakere en viss frihet til å komme til enighet om andre avgangsaldrer knyttet til bedriftsinterne pensjonsordninger, en frihet som etter 2004 er begrenset ved at ordningene må vurderes konkret opp mot aldersdiskrimineringsregelverket.

En slik vid tolkning av begrepet *sysselsettingspolitiske formål* i direktivet finner også støtte i sak C-411/05 (*de la Villa*), der den konkrete sysselsettingssituasjonen i Spania ikke tilsa et konkret behov for at eldre arbeidstakere skulle tre ut av arbeidslivet for å gi plass til yngre. Domstolen anså likevel bestemmelsens forankring i sysselsettingspolitiske formål som tilfredsstillende i forhold til direktivets krav om saklig formål.

#### *Forholdet til andre lands lovgivning*

Siste implementeringsfrist for aldersdiskrimineringsbestemmelsene var 2. desember 2006, det vil si at alle EU-land nå skal ha slike bestemmelser i sin nasjonale lovgivning. Mange EU-land har også en form for aldersgrense eller adgang til oppsigelse på grunn av alder i sin lovgivning. Dette i seg selv kan tyde på at man i de ulike EU-land tolker direktivet dit hen at det ikke stenger for bestemmelser som gir adgang til å si opp arbeidstakere på grunn av høy alder, men at dette anses som saklig.

#### **8.4.4 Forholdsmessighet**

Dersom man legger til grunn at kravet til saklig formål er oppfylt, vil det neste spørsmålet bli om mål og middel står i forhold til hverandre, det vil si om adgangen til forskjellsbehandling på grunn av alder i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd er *uforholdsmessig inngripende* i henhold til arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd.

#### *Rett til pensjon – økonomisk sikkerhetsnett*

Alle arbeidstakere har rett til alderspensjon ved fylte 67 år. Opptjening av pensjonspoeng stopper dessuten ved 70 år etter dagens lovgivning. En arbeidstaker som har fylt 70 år vil således alltid ha et økonomisk sikkerhetsnett. Bedriftsintern pliktmessig avgangsalder er i de aller fleste tilfellene også knyttet til en egen pensjonsordning.

Dette i seg selv er ikke et argument for å beholde en adgang til oppsigelse på grunn av alder eller for pliktmessig fratreden basert på bedriftsinterne ordninger, da viktigheten av å være i arbeid for mange vil være av større betydning en det økonomiske aspektet. Rent objektivt vil imidlertid økonomisk trygghet være et argument som taler for at oppsigelsesadgangen ikke er uforholdsmessig inngripende.

Økonomisk trygghet trekkes også frem av EF-domstolen i sak C-411/05 (*de la Villa*) i premiss 73, som et avgjørende moment i forholdsmessighets-

betraktningen. Domstolen uttaler følgende (dansk oversettelse):

«Den pågældende foranstaltning kan desuden ikke anses for at gøre et uoverdrevent indgreb i de legitime krav, som er fremsat af arbejdstagerne, der er blevet pensioneret mod deres vilje som følge af, at de har nået den fastsatte aldersgrænse, da de relevante forskrifter ikke blot hviler på en bestemt alder, men ligeledes tager hensyn til, at de pågældende i løbet af deres arbejdsliv optjener ret til en økonomisk kompensation i form af en pension som den, der er fastsat i den nationale ordning i hovedsagen, hvis niveau ikke kan anses for at være urimeligt.»

Hva som nærmere ligger i *hvis niveau ikke kan anses for at være urimelig* uttaler domstolen seg ikke om, men i den angjeldende sak stilte lovgivningen som vilkår for tariffastsatt avgangsalder at arbeidstaker skulle ha *tilbagaelt minimumsbidragsperioden (...) og oppfylde de øvrige betingelser i lovgivningen om social sikring for at opnå rett til pensjon baseret på bidragsbetaling*. Dette kan tyde på at EF-domstolen, i hvert fall i denne saken, ikke stiller krav om at man skal ha opparbeidet seg rett til full pensjon på avgangstidspunktet.

#### *Antall berørte arbeidstakere*

I forholdsmessighetsvurderingen vil også ett av de ovenfor nevnte argumentene være relevant, det vil si det faktum at 70-årsregelen i realiteten gjelder en liten gruppe arbeidstakere. Hvis arbeidsgiver hadde adgang til å si opp arbeidstakere på grunn av alder på et tidspunkt der de fleste arbeidstakerne fremdeles var i arbeid, ville dette kunne være tvilsomt i forhold til diskrimineringsregelverket. Når man setter adgangen til oppsigelse på grunn av alder til 70 år eller høyere, har imidlertid arbeidstakerne passert den alminnelige pensjonsalder med flere år, og en statistisk liten del av arbeidstakerne er fremdeles i arbeid.

Flere vil være berørt av bedriftsfastsatte avgangsalder, avhengig av på hvilket nivå grensen er satt. Hvis tvungen avgangsalder er satt til 67 år, vil svært mange likevel velge å gå av tidligere, og blant de som står i jobb til 67 år og faktisk blir berørt av avgangsalderen, vil mest sannsynlig en mindre del ønske å fortsette i jobb. For denne gruppen vil imidlertid aldersgrensen kunnes føles som et inngrep i friheten til å velge en fortsatt yrkeskarriere. Tilsvarende vil enkelte arbeidstakere som har fylt 70 år kunne ønske å fortsette, men oppleve å bli sagt opp.

Det faktum at noen vil kunne ønske å arbeide lenger enn avgangsalderen tilsier, og at avgangsalderen i så måte kan få enkelte uheldige utslag, vil

imidlertid neppe føre til at en adgang til oppsigelse på grunn av alder og en adgang til å fastsette avgangsalder som sådan anses som uforholdsmessig inngripende.

#### 8.4.5 Oppsummering av gjeldende rett om forholdet mellom reglene om aldersdiskriminering og arbeidsmiljølovens 70-årsregel

Departementet legger til grunn at arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd, som gir arbeidsgiver adgang til oppsigelse av arbeidsforholdet etter fylte 70 år, ikke er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder. De hensyn som ligger til grunn for en slik regel er i tråd med kravet til saklig formål, slik dette fremkommer i direktivets artikkel 6 og arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. Dette på bakgrunn av en samlet vurdering der verdig avgang, arbeidslivspolitiske hensyn, forholdet til andre EU-lands nasjonale lovgivning og viktigheten av å ha et regelverk som er robust for konjunktursvingninger er sentrale momenter.

Tilsvarende legges det til grunn at det ikke vil være i strid med forbudet mot aldersdiskriminering å åpne for bedriftsinterne ordninger, under visse forutsetninger, blant annet at de er begrunnet i legitime sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn eller hensynet til helse og sikkerhet, og at avgangsalderen ikke settes lavere eller omfatter flere grupper enn det som er nødvendig for å oppnå formålet. Hva som er å anse som legitime sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn, eller i alle fall hvilke tiltak som er egnet til å ivareta slike hensyn, har EF-domstolen så langt i stor grad overlatt til den enkelte medlemsstat og arbeidsmarkedes parter å ta stilling til, jf. blant annet sak C – 411/05 Pos (*de la Villa*) og sak C - 144/04 (*Mangold*).

Den begrensede mengde arbeidstakere som vil rammes av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven, samt økonomisk trygghet i form av rett til pensjonsutbetalinger ved avgang taler for at bestemmelsen heller ikke anses som uforholdsmessig inngripende.

## 8.5 Rettstilstanden i andre land

### 8.5.1 Sverige

Nye regler om forbud mot aldersdiskriminering trådte i kraft i Sverige 1. januar 2009. Loven er bygget opp etter mønster av direktiv 2000/78/EF – det legges til grunn et generelt forbud mot aldersdiskriminering, men åpnes for unntak i tråd med direktivets artikkel 4 og artikkel 6. Det er blant annet

lovfestet en rett til å benytte aldersgrenser i individuelle eller kollektive avtaler om rett til pensjon.

I henhold til Anställningsskyddlagen § 32 a (Lag (1982:80) om anställningsskydd) kreves saklig grunn for oppsigelse frem til fylte 67 år. Etter dette tidspunkt er alder i seg selv saklig grunn for opphør av arbeidsforholdet. Bestemmelsen kom inn i 2001. Dersom arbeidsgiver ønsker at arbeidstaker skal forlate sin stilling ved utgangen av den måned han eller hun fyller 67 år, skal arbeidsgiver gi skriftlig beskjed om dette minst en måned i forveien, jf. anställningsskyddlagen § 33. Utover dette stilles ingen krav til oppsigelse, og en arbeidstaker som har fylt 67 år har aldri lengre oppsigelsestid enn en måned.

Partene kan ved tariffavtale avtale en annen avgangsalder, dog innenfor rammene av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering. I den svenske proposisjonen prop 2007/08:95 side 181 uttales følgende:

«Vissa remissinstanser har föreslagit att en presumption bör gälla om att kollektivavtalad särreglering på grund av ålder motsvarar undantagsmöjligheternas krav. Regeringen bedömer att ett sådant carte blanche knappast är förenligt med EG-direktivet och inte heller är ägnat att stärka parternas arbete med att bl.a. genom avtalen motverka diskriminering.»

### 8.5.2 Danmark

Dansk rett har frem til nylig operert med en lovgivning der arbeidstaker ikke kan pålegges å fratre på grunn av oppnådd alder før fylte 65 år. Fra 1. januar 2008 er loven endret slik at grensen er hevet til 70 år, jf. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. § 5 a stk. 4.

Endringen er begrunnet i ønsket om å sikre kvalifiserte lønsmottakere en fortsatt adgang til arbeid også etter fylte 65 år. Bakgrunnen for forhøyelsen er at den generelle helsetilstand er bedre og at danskene lever lengre enn før. Dette har ført til et større antall kvalifiserte eldre arbeidstakere som også ønsker å fortsette i arbeidslivet. Folkepensjonsalderen har på denne bakgrunn også blitt gradvis forhøyet.

I tillegg åpner loven, jf. § 5 a stk. 3, for lavere avgangsalder enn 70 år i tariffavtaler, så fremst disse er objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål og midlene for å oppnå dette er hensiktsmessige og nødvendige.

Den generelle pliktige avgangsalder på 70 år for danske tjenestemenn, jf. tjenestemannsloven § 29, er videre opphevet med virkning fra 19. juni 2008. Det innebærer at tjenestemenn forblir ansatt og kan nyansettes også etter fylte 70 år, og at opphør

av arbeidsforholdet må skje ved oppsigelse på ordnær måte.

### 8.5.3 Finland

Finland har et generelt grunnlovsfestet forbud mot diskriminering. Etter grunnlovens § 6, annet ledd, skal ingen uten akseptabel grunn (*godtagbart skäl*) forskjellsbehandles på grunn av kjønn, alder, etnisitet, språk, religion, overbevisning, meninger, helse-tilstand eller funksjonshemming eller noen annen grunn knyttet til hans eller hennes person.

Arbeidstakere gis dessuten beskyttelse gjennom en likebehandlingslov. Her gjelder et forbud mot diskriminering i arbeidslivet, jf § 2, blant annet mot diskriminering på grunn av alder, jf § 6.

Videre reguleres innholdet av arbeidsavtaler i den finske arbeidsavtaleloven. I kapittel 6 §1a slås fast at:

«... en arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet.»

Den alminnelige avgangsalder er altså 68 år, men forlengelse kan avtales.

### 8.5.4 Storbritannia

I britisk rett er en arbeidstaker som er eldre enn bedriftens alminnelige pensjonsalder, eller – dersom det ikke finnes en slik – over 65 år, ikke beskyttet mot oppsigelse på grunn av alder. Arbeidstaker kan fremsette ønske om å arbeide lenger enn det aktuelle tidspunktet. Arbeidsgiver plikter da å vurdere dette. Pensjonsalder med pliktmessig fratreden lavere enn 65 år og oppsigelse på grunn av alder før dette tidspunktet må være begrunnet i saklige formål.

### 8.5.5 New Zealand og Australia

Det er ti år siden man opphevet bestemmelser om aldersgrenser i Australia og New Zealand. Med denne reformen forsvant etter det departementet kjenner til også en del stigmatiserende signaler i arbeidslivet. Det ser ut til at reformen er kommet for å bli, og at et behov for regler om avgangsalder ikke er noe aktuelt tema i disse landene. På New Zealand har man ikke knyttet sammen diskusjonen om generelle aldersgrenser og pensjon. Når det gjelder rett til pensjon, er grensen satt til 65 år og gjelder likt for alle.

## 8.6 Departementets høringsforslag

I høringsforslaget etterspurte departementet høringsinstansenes syn når det gjelder arbeidsmiljølovens 70-års grense i § 15-7 fjerde ledd. Et forslag var å opprettholde dagens regel. En annen løsning som ble skissert, var å heve aldersgrensen til 73 eller 75 år.

Departementet foreslo videre at bedriftsinterne ordninger må være begrunnet i hensynet til helse eller sikkerhet, alternativt at bedriftsinterne ordninger som ikke er begrunnet i hensynet til helse og sikkerhet må selve avgangsalderen følge av tariffavtale og settes til en maksimal øvre grense på enten 67 eller 70 år.

Når det gjelder opphør av arbeidsforholdet grunnet alder, foreslo departementet at det innføres en regel om at arbeidsgiver må gi arbeidstaker et skriftlig varsel på minst seks måneder.

## 8.7 Høringsuttalelsene

### Aldersgrense

*LO* og *Unio* ønsker å beholde en aldersgrense på 70 år. Utfordringene hva gjelder å øke den reelle pensjonsalder ligger, ifølge *LO* og *Unio*, i en bedre tilrettelegging for aldergruppen 55-70 år.

*LO* uttaler at de ikke kan se at det er behov for å endre dagens 70-årsregel nå, og opplyser at det er svært få arbeidstakere som per i dag ønsker å arbeide etter fylte 70 år.

*Unio* uttaler videre at det etter deres vurdering utvilsomt er behov for en generell aldersgrense, slik at man unngår individuelle vurderinger av hver enkelt arbeidstaker som arbeidsgiver ønsker å si opp på grunn av alderen.

*YS*, *Akademikerne* og *NITO* går inn for å oppheve bestemmelsen.

*YS* sier at en heving av 70-årsgrensen vil inspirere og motivere flere eldre til å fortsette i sitt arbeidsforhold og på sikt kunne endre holdningene til flere arbeidstakere.

*Akademikerne* mener det er uheldig at loven opererer med en generell adgang til å si opp arbeidstakere på grunn av alder, og påpeker at det er like store ulikheter blant 70-åringene som det er blant 50-åringene.

*NITO* anfører at 70-årsregelen har virket stigmatiserende når det gjelder synet på eldre, at ingen arbeidstakergrupper bør forskjellsbehandles bare på grunn av alder, samt at stillingsvernet er et



grunnleggende vern som bør gjelde alle uavhengig av alder.

Subsidiært ønsker *YS* og *Akademikerne* å øke aldersgrensen til 75 år.

En samlet arbeidsgiverside representert ved *NHO*, *KS*, *HSH* og *Spekter* ønsker å beholde dagens grense på 70 år.

*KS* er i sitt høringssvar opptatt av den økonomiske stagnasjonen i samfunnet og den videre utvikling av denne. Dersom den økonomiske situasjonen vedvarer, og antallet arbeidsledige øker vil det i et slikt perspektiv være noe uheldig å endre den generelle aldersgrensen i loven nå. *KS* sier videre i sitt høringssvar at det er en stor mangel ved høringen at kommunesektorens særlige ordninger ikke er omtalt eller behandlet. Det er ifølge *KS* nødvendig at forholdet til kommunesektorens pensjonsordninger ferdigbehandles før en eventuell endring av og harmonisering med arbeidsmiljøloven kan finne sted.

*Fornyings- og administrasjonsdepartementet* uttaler at det kan være grunnlag for å øke aldersgrensen til 73 år, men understreker at endringer i arbeidsmiljøloven må gjennomføres samtidig med endringer i aldersgrensene i arbeidslivet ellers som vil følge av pensjonsreformen.

*Likestillings- og diskrimineringsombudet* støtter departementets syn om at 70-årsregelen ikke er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder. Ombudet anbefaler å beholde en aldersgrense i loven, men at grensen bør heves til 75 år.

*NAV* opplyser at økonomiske analyser fra blant annet Statistisk Sentralbyrå underbygger synspunktet om at pensjonsreformen vil gi en positiv sysselsettingseffekt blant seniorenene. Holmøy og Stensnes (2008) anslår at pensjonsreformen vil føre til at forventet alder for uttak av pensjon umiddelbart vil øke med 0,6 år og at effekten deretter vil øke i tråd med utviklingen i forventet levealder.

*Statens seniorråd* sier at de prinsipielt er i mot en øvre aldersgrense, da rådet finner disse diskriminerende og i strid med den enkeltes rett til likebehandling.

*Seniorsaken* går inn for å oppheve 70-årsregelen.

#### *Bedriftsinterne pensjonsordninger med lavere aldersgrense*

*LO* og *Unio* mener at det bør være adgang til å ha lavere aldersgrenser i bedriftsinterne ordninger, også når lavere aldersgrense ikke er begrunnet i helse og sikkerhetsmessige årsaker.

*LO* støtter forslaget om at ordninger som ikke

er begrunnet i helse og sikkerhetshensyn må tariffavtafestes med en maksimal grense på 67 år.

*Unio* mener at det er uheldig å stenge for tariffavtalte aldersgrenser under 67 eller 70 år begrunnet med for eksempel arbeidsmarkeds- og rekrutteringssituasjon eller andre saklige formål.

*YS* støtter forslaget om at hovedregelen må være at det kun er adgang til lavere aldersgrenser når helse og sikkerhet tilsier det.

*Akademikerne* mener at det ikke bør stilles krav til avtalenivå når det gjelder aldersgrenser som er begrunnet i helse eller sikkerhet. Dersom aldersgrenser imidlertid ikke er begrunnet i helse eller sikkerhet, mener *Akademikerne* at aldersgrense må fremgå av tariffavtale for å få en tilstrekkelig forankring.

Arbeidsgiverorganisasjonene er sterkt imot at det innføres ny regulering av bedriftsinterne pensjonsordninger med lavere avgangsalder.

*NHO* er også imot et krav om at slike ordninger skal tariffestest, da dette vil svekke eller vanskeliggjøre bedriftenes mulighet for kontroll med utgifterne. Et krav om tariffavtaleregulering vil ifølge *NHO* utvilsomt føre til at eksisterende ordninger lukkes eller avvikes i den grad det er mulig.

*HSH* sier at de savner at utredningen ikke foretar en nærmere og bredere behandling av forholdet til pensjonsreglene og særaldersgrenseproblematikken.

*Spekter* opplyser dessuten at det i en rekke tilfeller fastsettes avgangsalder i individuelle avtaler. Disse vil av karakter være individuelt tilpasset og er neppe egnet for regulering i tariffavtale.

*Likestillings- og diskrimineringsombudet* uttaler at de er enige i at virksomhetsfastsatte aldersgrenser som er begrunnet i helse- og sikkerhetshensyn etter en konkret saklighetsvurdering kan være lovlig. Ombudet uttaler videre at det ikke kan se ut til at virksomheter skal ha noen legitim grunn til å fastsette tvungen avgangsalder av hensyn til sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn. Ombudet frykter at vernet mot diskriminering på grunn av alder utvannes ved å anse slike hensyn som saklige og støtter at lavere aldersgrenser skal ha grunnlag i tariffavtaler.

*NAV* er av den oppfatning at dersom sysselsettings- og arbeidsmarkedshensyn skal kunne anses som saklige formål for å fastsette avgangsalder lavere enn 70 år, så risikerer man at det i en nedgangskonjunktur vil danne seg en praksis der virksomheter omgår 70-årsregelen i arbeidsmiljøloven ved å avtale lavere bedriftsspesifikke avgangsalder. *NAV* opplyser videre at reglene om fleksibelt uttak av alderspensjon i den nye pensjonsreformen vil føre til at årskullene født etter 1943 må utsette

pensjoneringen til etter fylte 67 år for å kompensere fullt ut for effekten av den nye levealderjusteringen. Å fastsette en nedre grense på 67 år for de bedriftsinterne pensjonsordningene vil i så måte innskrenke den enkeltes mulighet til full pensjonsopptjening.

#### *Formkrav ved opphør av arbeidsforholdet grunnet alder*

Det er i all hovedsak støtte blant høringsinstansene for at det innføres en varslingsregel for opphør av arbeidsforhold som skyldes oppnådd aldersgrense, herunder de fire store arbeidstakerorganisasjonene LO, Unio, YS og Akademikerne. Arbeidsgiverorganisasjonene NHO, KS, HSH og Spekter er også for en slik regel, men mener at en frist på tre eller fire måneder er tilstrekkelig. KS er videre opptatt av at forarbeidene må klargjøre en rekke forhold rundt innføring av en slik varslingsregel, blant annet konsekvensene av manglende varsel.

## 8.8 Departementets vurderinger og forslag

### *Aldersgrense*

Et sentralt utgangspunkt for debatten om aldersgrenser i arbeidslivet har vært forholdet til diskrimineringsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 13, som ble innført fra 1. mai 2004 på bakgrunn av EUs rammedirektiv mot diskriminering (direktiv 2000/78/EF). Departementet deler ikke Statens seniorråds oppfatning om at regler om en øvre grense for oppsigelsesvern er i strid med aldersdiskrimineringsforbudet. I henhold til EF-domstolens praksis er det etter departementets syn avklart at det ikke vil være i strid med diskrimineringsregelverket å ha en lovbasert aldersgrense for oppsigelsesvernet på 70 år.

Et annet spørsmål er om det, i et moderne arbeidsliv, bør være noen slik grense. Det er argumenter som kan anføres både for og imot å ha en regel som tillater at arbeidsforholdet bringes til opphør fordi arbeidstaker har nådd en bestemt alder. På den ene siden kan det anføres at vi generelt sett lever lengre og derved også bør arbeide lengre, og at aldersgrensen således bør falle bort eller i alle fall økes. Dessuten viser nyere kartlegginger at de kognitive funksjoner utvikler seg med alderen. Det kan videre anføres at et bortfall eller en heving av 70-årsgrensen vil kunne være et viktig tiltak for å sikre at de som ønsker det, gis mulighet til å fortsette i arbeid. Dette vil i sin tur både kunne bidra til at målene med pensjonsreformen nås og at samfun-

nets behov for arbeidskraft ivaretas. Det kan i denne sammenheng også nevnes at det har skjedd et skifte i samfunnsoppfatningen i spørsmålet om det i det hele tatt bør være noen øvre aldersgrense for oppsigelsesvernet. I 1985 svarte 61 prosent ja på spørsmål om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i arbeidslivet. I 2007 var det kun 30 prosent som svarte ja på det samme (Solem 2007).

På den andre siden kan det hevdes at hovedutfordringene med å få flere til å stå lengre i arbeid ikke ligger i arbeidsgruppen 70 pluss, men i gruppen 55 til 70 år. En aldersgrense innebærer videre at arbeidsgiver har en mulighet til å slippe å si opp en alderssvekket arbeidstaker med den begrunnelse at vedkommende ikke lenger fungerer tilstrekkelig i sitt arbeide. En aldersgrense legger således til rette for en verdig avgang fra arbeidslivet. Det er videre slik at de fleste land i Europa har valgt å beholde en aldersgrense i arbeidslivet, og en rekke land har også lavere aldersgrenser enn Norge. I Sverige er aldersgrensen for eksempel 67 år, og i Danmark har man relativt nylig hevet grensen fra 65 til 70 år. I Finland er den alminnelige avgangsalder 68 år.

Det nye pensjonssystemet har blitt anført som en av grunnene til at det bør vurderes endringer i arbeidsmiljølovens 70-årsregel. Departementet tar sikte på å komme tilbake til denne problemstillingen når arbeidet med endringer i aldersgrensene i arbeidslivet ellers er avklart i forbindelse med pensjonsreformen. Det vil i den sammenheng også være naturlig å se på de bedriftsbaserte pensjonsordningene, slik at departementet ikke vil foreslå endringer i gjeldende rettstilstand nå. Departementet er for øvrig ikke enig i Likestillings- og diskrimineringsombudets syn om at bedriftsfastsatte aldersgrenser som er begrunnet i sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn er i strid med diskrimineringsregelverket. Dette er etter departementets syn avklart etter EF-domstolens avgjørelse i sak C-411/05 (*de la Villa*).

### *Formkrav ved opphør på grunn av alder*

Når det gjelder formkrav ved opphør av arbeidsforhold grunnet alder, så støtter i all hovedsak høringsinstansene forslaget om en varslingsregel. Departementet viser til at det har vært uklart hvilke formelle regler som gjelder ved opphør/oppsigelse av arbeidsforhold grunnet oppnådd aldersgrense. Departementet vil påpeke at 70-årsregelen uansett bare representerer en *adgang* til å bringe arbeidsforholdet til opphør, og således ikke innebærer noen obligatorisk avgangsalder. Det er derfor rimelig at arbeidstakere får beskjed i god tid dersom ar-

beidsgiver ønsker å benytte seg av muligheten til å avslutte arbeidsforholdet på grunn av oppnådd alder. Denne typen opphør skiller seg imidlertid fra ordinære oppsigelser ved at det *pr. definisjon* er saklig å avslutte arbeidsforholdet når vedkommende har nådd aldersgrensen. Siden en persons alder er enkel å fastslå, vil det være lite aktuelt med en rettslig prøving av opphørsgrunnlaget. Det kan derfor være grunn til å ikke gjøre formkravene i arbeidsmiljøloven § 15-4 gjeldende ved opphør på grunn av oppnådd alder. Retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-11 vil heller ikke være særlig relevant ved avgang på grunn av at oppnådd aldersgrense.

For å markere forskjellen mellom en ordinær oppsigelse og opphør på grunn av alder, og for å sikre at alle arbeidstakere får en rimelig periode til å forberede seg på avgang, foreslår departementet å innføre en varslingsregel som skal gjelde ved opphør av arbeidsforhold på grunnlag av at arbeidstaker har oppnådd lovens aldersgrense eller en lavere aldersgrense basert på annet gyldig rettsgrunnlag.

Arbeidstaker bør gis god tid til å innrette seg på at arbeidsforholdet skal avsluttes ved oppnådd aldersgrense. Det er en stor overgang å gå fra å være yrkesaktiv til en tilværelse som pensjonist. Etter departementets oppfatning vil det være hensiktsmessig med en varslingsfrist på seks måneder. Dette korresponderer med oppsigelsesfristens lengde for arbeidstakere som har vært ansatt i ti år eller mer og har fylt 60 år, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 tredje ledd. Departementet antar imidlertid at det i *denne* sammenheng ikke er grunn til å differensiere fristens lengde etter hvor lenge arbeidstaker har vært ansatt, og foreslår således at varslingsfristen skal være seks måneder i alle tilfeller hvor arbeidsforholdet bringes til opphør på grunn av at aldersgrensen nås.

Det foreslås, etter mønster av § 15-4 første ledd, at varselet skal gis skriftlig og at varslingsfristen skal begynne å løpe fra og med første dag i måneden etter at varselet ble gitt, tilsvarende arbeidsmiljøloven § 15-3 fjerde ledd.

Etter departementets syn bør ikke drøftingsregelen i § 15-1 ha anvendelse ved opphør som skyldes oppnådd alder. Departementet ser imidlertid at det kan være behov for en avslutningssamtale når arbeidstaker nærmer seg 70 år (eller annen lovlig aldersgrense), og foreslår at retten til en slik samtale lovfestes. I en avslutningssamtale kan arbeidsgiver og arbeidstaker drøfte hvorvidt arbeidstaker skal slutte eller eventuelt forsette i arbeid etter at aldersgrensen er passert.

Departementet foreslår videre at det presiseres i loven at konsekvensen av at arbeidsgiver ikke gir

et varsel «i tide», skal være at arbeidstaker ikke plikter å fratre før seks måneder etter at varsel faktisk er gitt. Dette er i samsvar med varslingsregelen ved opphør av midlertidig ansettelse med varighet over ett år etter arbeidsmiljøloven § 14-9 fjerde ledd.

Ettersom lovens ordinære regler om oppsigelsesfrister etter departementets forslag ikke skal gjelde når *arbeidsgiver* avslutter arbeidsforholdet på grunn av oppnådd alder, anser departementet at det heller ikke vil være naturlig eller rimelig å underlegge *arbeidstaker* de alminnelige fristreglene i § 15-3, når arbeidstaker ønsker å fratre når aldersgrensen nås. På den annen side vil også arbeidsgiver kunne ha behov for en viss tid til å innrette seg. Det anses derfor hensiktsmessig at en arbeidstaker som ønsker å fratre ved oppnådd aldersgrense, uten at arbeidsgiver har gitt varsel om fratreden, skal ha plikt til å varsle om dette en viss tid forut for fratreden. Departementet mener at det vil være tilstrekkelig at en slik varslingsfrist settes til en måned.

Departementet antar for øvrig at det vil være hensiktsmessig at 70-årsregelen skilles ut som en egen paragraf. I dag står regelen i § 15-4 om usaklig oppsigelse. Rent terminologisk synes det ikke hensiktsmessig å opprettholde denne plasseringen. Også hensynet til brukervennlighet tilsier etter departementets skjønn at den plasseres for seg. Departementet foreslår derfor at 70-årsregelen plasseres i en ny § 15-13 a om «Opphør av arbeidsforhold grunnet alder».

Dersom arbeidstaker fortsetter, reengasjeres eller ansettes etter fylte 70 år, vil arbeidstaker ikke lenger ha stillingsvern etter arbeidsmiljøloven. Reglene om midlertidig ansettelse i § 14-9 vil da heller ikke lenger ha noen praktisk anvendelse. Hovedforskjellen på et fast og midlertidig ansettelsesforhold ligger nettopp i de ordinære reglene om oppsigelsesvern, se også § 14-9 femte ledd. Hva som skal gjelde ved avslutning av arbeidsforholdet vil således bero på hva partene har avtalt.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller som er embetsmenn. Disse arbeidstakerne er omfattet av lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. av 21. desember 1956 nr. 1, og må som hovedregel fratre sin stilling uten oppsigelse ved utløp av den månedens aldersgrensen etter aldersgrenseloven nås, jf. aldersgrenseloven § 2. Arbeidstakere i kommunal sektor følger gjennom «sin» hovedtariffavtale de samme regler som i aldersgrenseloven for så vidt gjelder *avgangsalder*. Ettersom arbeidsmiljøloven gjelder i kommunal sektor, vil imidlertid nye *varslingsregler*

Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)

ved opphør på grunn av oppnådd alder også gjelde for denne sektoren. Et slikt varsel vil for øvrig ikke

være å anse som et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2 annet ledd.

## 9 Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet – domstolsbehandling av spørsmål om fratredelse

### 9.1 Gjeldende rett

Etter arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd første punktum har en oppsagt arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen dersom søksmål reises innen de frister som følger av arbeidsmiljøloven § 17-4. Etter § 15-11 annet ledd annet punktum kan retten likevel, etter krav fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidstakeren skal fratre under sakens behandling, dersom den finner det urimelig at arbeidsforholdet skal opprettholdes. Bestemmelsene er en videreføring av reglene i arbeidsmiljøloven av 1977 § 61 nr. 4.

Bestemmelsen om rett til å fortsette i stillingen skiller ikke mellom oppsigelsesgrunn eller oppsigelsessituasjon. Lovteksten synes således å forutsette at arbeidstaker i utgangspunktet skal ha rett til å opprettholde arbeidsforholdet i alle oppsigelsestidspunkter, forutsatt at søksmålsfristene i § 17-4 overholdes. Høyesterett har likevel lagt til grunn at retten ikke er absolutt i nedleggelsessituasjoner.

I Rt. 1990 side 1126 (Wärtsilä) var saksforholdet at et finsk morselskap besluttet å avvikle sitt norske datterselskap. Administrerende direktør i datterselskapet ble oppsagt. Høyesterett aksepterte oppsigelsen og ga arbeidsgiver medhold i at den var saklig begrunnet. Likevel ble direktøren tilkjent kr. 1 300 000 i erstatning ettersom han hadde reist søksmål tidnok til å være berettiget til å fortsette i stillingen mens oppsigelsessaken var under behandling for retten. Arbeidsgiver hadde fremsatt fratredelsesbegjæring, men domstolene hadde ikke tatt begjæringen til behandling, uten at grunnen til dette var oppgitt. Høyesterett ga imidlertid uttrykk for at det var dårlig sammenheng i lovens system, dersom det i nedleggelsestilfellene ikke skulle være adgang til å avslutte et arbeidsforhold uten en særskilt kjennelse.

I Rt. 1992 side 776 (Sparebanken Nord-Norge) aksepterte Høyesterett at arbeidsgiver brakte lønnsutbetalingene til opphør ved oppsigelsesfristens utløp uten å begjære kjennelse for fratreden etter dagjeldende § 61 nr. 4. Retten la til grunn at en begjæring om fratreden var overflødig da den filial

som arbeidstakeren hadde vært tilknyttet var nedlagt og stillingen ikke lenger eksisterte. Retten uttalte at gode grunner talte for at retten til å fortsette i stillingen må kunne bortfalle også uten avgjørelse av retten når det må anses helt på det rene at virksomheten er opphørt og at arbeidstakeren ikke kan tilbys annet arbeid eller ikke vil godta det arbeid som kan tilbys.

I Rt. 1997 side 1941 (Nocus) viste Høyesterett til de to ovenfor nevnte dommer og fremhevet at det bare er i de helt klare tilfeller at retten til å stå i stillingen vil bortfalle uten avgjørelse av retten, og at utgangspunktet er at arbeidsgiver må fremsette krav om fratreden.

Høyesterett behandlet igjen problemstillingen i en kjennelse inntatt i Rt. 2005 side 646. Under henvisning til de tidligere avgjørelsene, hevdet arbeidsgiver at stillingen var bortfalt ettersom virksomheten var flyttet utenlands, og stanset lønnsutbetalingene straks etter at det var fremmet begjæring om fratreden (men før begjæringen ble behandlet av retten). Høyesteretts kjæremålsutvalg opphevet lagmannsrettens kjennelse fordi det ikke var tatt tilstrekkelig hensyn til at arbeidstaker fortsatt kunne utføre enkelte arbeidsoppgaver fra Norge. Kjæremålsutvalget uttalte at bedømmelsen av om stillingen var bortfalt, måtte bero på en mer sammensatt vurdering hvor også arbeidstakerens mulighet til fortsatt å utføre arbeidsoppgavene måtte trekkes inn. Kjæremålsutvalget kunne imidlertid ikke foreta denne vurderingen.

Oppsummeringsvis innebærer Høyesteretts praksis at retten til å fortsette i stillingen ikke er absolutt ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Unntatt fra retten til å fortsette i stillingen uten domstolens kjennelse, er imidlertid bare *de helt klare tilfeller*.

### 9.2 Departementets høringsforslag

Departementet foreslo i høringsomgangen å ta inn en presisering i arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd om at retten til å fortsette i stillingen skal gjel-

de i alle oppsigelsessituasjoner, for å klargjøre at arbeidsgiver eventuelt må be om rettens kjennelse for fratreden også ved nedleggelse av virksomhet.

### 9.3 Høringsuttalelsene

*LO, Unio, YS, Akademikerne og Norsk Journalistlag* støtter departementets forslag.

YS påpeker styrkeforskjellen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når det oppstår konflikt, og at arbeidsgiver allerede fra søksmål er varslet kan begjære fratreden.

*Akademikerne* mener det vil være klargjørende å få presisert det utgangspunkt som gjelder slik at de berørte parter kan vurdere hvordan de skal forholde seg til dette.

*NHO, KS, HSH, Spekter, Norges Rederiforbund, Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Landbrukets Arbeidsgiverforening* er imot departementets forslag til endring. Flere, blant annet *NHO, HSH* og *Spekter* påpeker at departementets forslag til endring i realiteten ikke er en presisering, men fremstår som en skjerping av rettstilstanden. *NHO, KS* og *Norges Rederiforbund* mener at dagens rettstilstand er tilstrekkelig klar. Etter *NHOs, HSHs, Spekters* og *Norges Rederiforbunds* oppfatning vil departementets forslag til presisering av lovteksten kunne virke prosessfremmende og medføre at arbeidstakere blir oppmuntret til prosess for å få utbetalt lønn uten at arbeidsgiver har mulighet for å kreve tilsvarende arbeidspålyst. *NHO* viser i denne forbindelse til at det tar noe tid før en begjæring om fratreden blir behandlet av domstolene, og at den i noen tilfeller utstår til hovedforhandlingen. Dessuten vil eventuelle ankeomganger være tidsforlengende. Forslaget vil i praksis vanskeliggjøre og fordyre nødvendige omstillinger. Blant annet *NHO* og *Spekter* peker på at hensynet bak retten til å fortsette i stillingen, som er at det skal bli lettere for arbeidstaker å returnere til stillingen dersom oppsigelsen finnes ugyldig, ikke gjør seg gjeldende i nedleggelsestilfellene. Bestemmelsen bør heller «speilvendes», slik at det skal fremgå av bestemmelsen at arbeidstaker som utgangspunkt ikke skal ha rett til å fortsette i stillingen i nedleggelsestilfellene.

*HSH, Norges Rederiforbund og Finansnæringens Arbeidsgiverforening* mener at det er uheldig at en enkelt oppsigelsesgrunn blir presisert i bestemmelsen. *HSH* er bekymret for at en presisering av nedleggelsessituasjonene på sikt vil føre til at dette blir en rettighet den ansatte får, uavhengig av nedleggelsessituasjonen. Dette vil kunne bli svært kostbart for virksomhetene og vil kunne undergrave arbeidsgivers styringsrett. *Spekter* viser til at forsla-

get kan få som konsekvens at arbeidstaker etter hovedregelen vil ha rett til å fortsette i stillingen også i situasjoner som i henhold til gjeldende rett anses som de helt klare tilfeller. Forslaget innebærer at initiativansvaret flyttes til arbeidsgiver. Det synes urimelig at en arbeidsgiver som har nedlagt virksomheten, og som oftest vil være i en økonomisk svært vanskelig situasjon, vil måtte gå rettens vei for å bli fri en ren lønnsplikt uten tilhørende arbeidspålyst.

*Norges Taxiforbund* går imot forslaget og støtter seg på Høyesteretts uttalelser i Rt. 1992 s. 776. Retten til å fortsette i stillingen skaper særskilte problemer for taxibransjen, fordi arbeidsgiver er avhengig av offentlig tillatelse for å kunne drive virksomheten, og slik tillatelse opphører når vedkommende er 70 år. Samme type problemstilling vil kunne gjøre seg gjeldende i andre typer virksomheter der arbeidsgiver er avhengig av offentlige tillatelser.

*Bedriftsforbundet* mener at retten til å stå i stilling prinsipielt bør fjernes.

*SAMFO* støtter departementets forslag og peker i likhet med flere høringsinstanser på at arbeidsgivers behov for å avslutte et arbeidsforhold ved oppsigelsestidens utløp vil bli ivarettatt gjennom muligheten til å begjære fratreden etter arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd.

*Arbeidstilsynet, AOF Norge, Juss-Buss og Coop Norge* støtter departementets forslag.

### 9.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet foreslår å klargjøre at retten til å fortsette i stilling gjelder i alle oppsigelsessituasjoner, også der oppsigelsen skyldes nedleggelse av virksomhet.

Flere av høringsinstansene synes å oppfatte at departementets forslag går ut på å endre domstolens urimelighetsvurdering i disse sakene. Departementet ønsker derfor å understreke at formålet med presiseringen er å klargjøre *prosedyren* i nedleggelsestilfellene ved at domstolen alltid skal foreta en prøving av retten til å fortsette i stillingen der oppsigelsen bestrides, og at det således ikke gjelder noe automatisk fratreden i nedleggelsestilfellene.

Etter departementets mening er rettstilstanden i dag uklar og lite forutsigbar i nedleggelsessituasjoner. Det er i praksis vanskelig å vite om man står overfor et «klart tilfelle», slik at fratredelskjennelse ikke er påkrevet. Lovens regime er at arbeidstaker har rett til å fortsette i stillingen, og at det er

domstolen som skal ta stilling til om arbeidstaker likevel skal fratrukke. Det er derfor grunn til å understreke at dette også gjelder ved hel eller delvis nedleggelse av en virksomhet. En klargjøring av utgangspunktet vil også være en fordel for arbeidsgiver, som nå gjerne tar en risiko ved å avslutte arbeidsforholdet uten å ha fått rettens kjennelse. Det vises i denne forbindelse til Rt. 1990 side 1126 (Wärtsilä) hvor arbeidstaker ble tilkjent erstatning for tapt lønn frem til Høyesteretts dom.

Departementet presiserer for ordens skyld at endringen kun tar sikte på å klargjøre hvilken fremgangsmåte arbeidsgiver må benytte dersom arbeidsgiver mener at det er urimelig at arbeidsfor-

holdet fortsetter under en eventuell tvist. Fortsatt er det domstolen som skal ta stilling til den konkrete urimelighetsvurderingen. Her skjer det ingen endring. For å synliggjøre dette bedre, foreslår departementet å plassere bestemmelsen som nytt fjerde punktum i bestemmelsen. Dette er en endring i forhold til høringsbrevet, hvor presiseringen var foreslått inntatt som annet punktum i annet ledd.

Departementet vil på denne bakgrunn foreslå at arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd endres slik at det presiseres at retten til å fortsette i stillingen også gjelder ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten, og at det er domstolen som må ta stilling til eventuell fratreden.

## 10 Noen henvisninger og presiseringer mv.

### 10.1 Kravet om «tariffavtale» i arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd

#### 10.1.1 Bakgrunn og gjeldende rett

Det heter i arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd at dersom det er inngått tariffavtale etter §§ 10-5, 10-6, 10-8, 10-10, 10-11 eller 10-12 fjerde ledd og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art som avtalen omfatter.

Paragraf 10-12 femte ledd henviser dels til bestemmelser som benytter formuleringen «tariffavtale» (§ 10-12 fjerde ledd) og dels til bestemmelser som benytter formuleringen «skriftlig avtale» mellom «arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale» (§§ 10-5, 10-6, 10-8, 10-10 og 10-11) om den avtale som etter § 10-12 femte ledd kan gjøres gjeldende for andre enn dem den direkte omfatter. For sistnevnte bestemmelser kan det spørres om ordlyden i § 10-12 femte ledd innebærer et «tilleggskrav» slik at avtalen må være inngått som formell tariffavtale for at den skal kunne gis slik utvidende anvendelse, eller om det vil være tilstrekkelig at den er inngått skriftlig mellom partene i tariffbundet virksomhet.

#### 10.1.2 Departementets høringsforslag

Departementet foreslo å gjøre det klart i loven at det er vilkårene i den enkelte bestemmelse som § 10-12 femte ledd viser til, som skal avgjøre om en avtale skal kunne gis utvidet anvendelse.

#### 10.1.3 Høringsuttalelsene

*LO* og *Akademikerne* mener terskelen for når arbeidsgiver skal kunne gjøre slike avtaler gjeldende ikke bør senkes og ønsker derfor å beholde dagens ordlyd.

*Unio*, *YS*, *NITO* og *Norsk Journalistlag* deler departementets oppfatning om at det ikke er grunnlag for å stille som vilkår for å kunne gi en avtale om avvikende arbeidstidsordninger anvendelse for andre

enn dem den direkte gjelder, at avtalen formelt sett er å anse som en «tariffavtale».

Samtlige arbeidsgiverorganisasjoner som har uttalt seg, støtter departementets forslag. *KS* påpeker i sitt høringssvar at departementet i sitt forslag henviser til avtaler som er inngått etter de enkelte paragrafene, men ikke til hvilket ledd i paragrafene. Da paragrafene inneholder bestemmelser om ulike avtale typer er det etter *KS* sin oppfatning viktig at § 10-12 femte ledd spesifikt viser til relevant ledd i paragrafene.

Også *Arbeidstilsynet* støtter høringsforslaget.

#### 10.1.4 Departementets vurderinger og forslag

Som det fremgår ovenfor, viser arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd til en rekke bestemmelser som gir arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet adgang til skriftlig å avtale visse «avvikende» arbeidstidsordninger. Slike avtaler vil ofte være en tariffavtale i arbeidstvistlovens forstand, men trenger ikke å være det. Ordlyden i § 10-12 femte ledd indikerer at det er et vilkår om formell tariffavtale for å kunne gi en slik avtale utvidet anvendelse.

I arbeidsmiljøloven av 1977 var adgangen til å kunne gi en «arbeidstidsavtale» utvidende anvendelse gjengitt i alle relevante paragrafer. For eksempel fastsatte § 43 nr. 1 første ledd både vilkårene for at arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som var bundet av tariffavtale kunne inngå skriftlig avtale om nattarbeid, og at en slik avtale kunne gis utvidet anvendelse når et flertall av arbeidstakerne var bundet. Tilsvarende fastsatte § 45 nr. 1 både at partene i tariffbundet virksomhet kunne inngå avtale om søndagsarbeid og at avtalen kunne gis utvidet anvendelse osv. Av merknadene i lovproposisjonen (Ot. prp. nr. 49 (2004-2005)) synes det klart at formålet bak regelen i § 10-12 femte ledd først og fremst var å *samle* de forskjellige bestemmelser om adgangen til å gi en avtale utvidet anvendelse på ett sted. Det fremkommer ikke noe i forarbeidene som indikerer at det var meningen å fastsette et krav om at avtalen dessuten måtte foreligge som tariffavtale (utover at virksomheten må være tariffbundet), for at den skulle kunne gjøres



gjeldende for andre enn dem den direkte gjelder. Departementet har dessuten vanskelig for å se at det foreligger noe saklig behov for å stille et slikt skjerpet krav. Departementet mener på denne bakgrunn at det bør klargjøres i lovteksten at det er vilkårene i den enkelte bestemmelse som § 10-12 femte ledd viser til, som også skal avgjøre om avtalen skal kunne gis utvidet anvendelse. Departementet foreslår at dette gjøres ved at begrepet «tariffavtale» i § 10-12 femte ledd erstattes med «avtale som nevnt i §§...», slik at både tariffavtale (etter § 10-12 fjerde ledd) og avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet (de øvrige bestemmelser det vises til) omfattes. Departementet er for øvrig enig med KS i at det vil være hensiktsmessig også å spesifisere de relevante ledd i de lovbestemmelser det henvises til. Strengt tatt vil det gi seg selv hvilke ledd som i denne sammenheng er relevante, men hensynet til brukervennlighet taler uansett for en slik spesifisering.

## 10.2 Henvisning til lov om trdomssamfunn og ymist anna

### 10.2.1 Bakgrunn og gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven kapittel 12 regulerer arbeidstakers rett til permisjon. Av dette kapitlet følger at arbeidstaker har rett til fri fra arbeidet for eksempel i forbindelse med svangerskapskontroll, fødsel, omsorg for barn, amming, barns sykdom, pleie av pårørende, utdanning, militærtjeneste og utøvelse av offentlige verv.

En særhjemmel for arbeidstakers rett til fri fra arbeidet finnes i lov 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn og ymist anna § 27a. Bestemmelsen gir personer som ikke er medlemmer av Den norske kirke rett til fri fra arbeid, skolegang, tjenesteplikt og liknende i opp til to dager i forbindelse med religiøse høytider etter vedkommendes religion. Arbeidsgiver kan kreve at disse fridagene blir opparbeidet, og kan etter drøftelser med den ansatte fastsette når slik opparbeiding skal skje. Opparbeiding av slike fridager blir ikke regnet som overtid selv om arbeidstiden overstiger timetall fastsatt i arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-5.

Bestemmelsen ble inntatt i loven ved endringslov av 13. juni 1980 nr. 39, men spørsmålet om rett til fri ved religiøse høytider hadde da allerede vært drøftet i flere år. Det kan nevnes at det hver høst siden 1975 i forståelse med LO, NAF (nå NHO) og Handelens Arbeidsgiverforening (nå HSH) ble rettet en henstilling til berørte arbeidsgivere og fagforeninger om å medvirke til at muslimske arbeidsta-

kere som ønsket det, så langt det var praktisk mulig måtte få en fridag i forbindelse med avslutning av ramadan, mot at dagen ble opparbeidet.

Flere alternativer ble vurdert for plassering av lovbestemmelsen, blant annet om den skulle plasseres i arbeidsmiljøloven. Det ble imidlertid lagt vekt på at bestemmelsen om rett til fri i forbindelse med religiøse høytider ikke bare gjelder for arbeidstakere, men også for skoleelever, tjenesteppliktige osv.

Arbeidsmiljølovens regler om rett til permisjon inneholder i dag ingen referanse til reglene om rett til fri i forbindelse med religiøse høytider som finnes i lov om trdomssamfunn og ymist anna.

### 10.2.2 Departementets høringsforslag

I høringsbrevet foreslo departementet en ny bestemmelse i kapittel 12, som synliggjør bestemmelsen i lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a, gjennom en henvisning.

### 10.2.3 Høringsuttalelsene

Høringsinstansene er gjennomgående positive til at det innføres en ny § 12-15 i arbeidsmiljøloven som viser til lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a om rett til fri ved religiøse høytider.

*Bedriftsforbundet* mener det er svært viktig at de sentrale regler samles i arbeidsmiljøloven, og ønsker at bestemmelsen i lov om trdomssamfunn m.v. § 27a flyttes til arbeidsmiljøloven.

*NAV* mener det bør vurderes om retten til fri ved religiøse høytider bør utvides med flere dager.

### 10.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet har vurdert om bestemmelsen om rett til fri fra arbeidet i forbindelse med religiøse høytidsdager i lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a bør flyttes til arbeidsmiljøloven kapittel 12 om rett til permisjon. Et argument for en slik løsning er at det fra et brukersynspunkt er uheldig at lovgivningen rundt arbeidstakers rett til fri fra arbeidet er fragmentert. Ettersom arbeidsmiljøloven, som alminnelig arbeidervernlov, har et generelt kapittel om permisjonsrettigheter, kan det være nærliggende for brukerne å gå ut fra at arbeidsmiljøloven kapittel 12 gir en uttømmende regulering av arbeidstakers lovfestede permisjonsrettigheter. Samtidig er det klart at permisjonsbestemmelsen i lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a har meget stor praktisk betydning.

Imidlertid har de vurderinger som ble foretatt i

forbindelse med innføringen av bestemmelsen fortsatt gyldighet. Det vil si at bestemmelsen også retter seg mot andre enn arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven har lang tradisjon for hovedsakelig å regulere forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette taler for at bestemmelsen beholdes i lov om trdomssamfunn og ymist anna. Departementet mener derfor at det er tilstrekkelig og hensiktsmessig å beholde bestemmelsen slik den står i dag, men synliggjøre den gjennom en henvisning i arbeidsmiljøloven. Departementet foreslår å innta en ny bestemmelse § 12-15 i arbeidsmiljøloven som viser til lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a. I og med at dette kun vil være en henvisning og ikke *hjemmelen* for rett til permisjon, vil en slik bestemmelse ikke være omfattet av tvistenemndas kompetanse etter § 17-2, jf. § 12-14.

### 10.3 Fortrinnsrett for arbeidstakere med redusert arbeidstid – avklaring av prioritet

#### 10.3.1 Bakgrunn og gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven inneholder flere bestemmelser om fortrinnsrett og prioritetsregler mellom de forskjellige fortrinnsretter. Arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd fastsetter at alminnelig fortrinnsrett til ny ansettelse ved overtallighet (§ 14-2) går foran fortrinnsrett for deltidsansatte (§ 14-3), men at deltidsansatte har prioritet foran midlertidig ansatte med fortrinnsrett. Videre har arbeidstaker som utøver reservasjonsrett i forbindelse med virksomhetsoverdragelse fortrinnsrett til ny ansettelse hos sin tidligere arbeidsgiver, prioritet etter nevnte fortrinnsrettsregler, jf. § 16-3 tredje ledd siste punktum.

I arbeidsmiljøloven er prioritetsrekkefølgen mellom alle lovens fortrinnsrettsregler regulert, med unntak av fortrinnsrett for arbeidstaker som har redusert arbeidstid etter reglene i § 10-2 fjerde ledd. Arbeidstaker som har fått avtale om redusert arbeidstid, har fortrinnsrett til å øke sin stillingsandel i avtaleperioden, dersom han/hun av en eller annen grunn ønsker det. Forholdet mellom denne og de øvrige fortrinnsrettigheter i arbeidsmiljøloven er ikke regulert i loven i dag.

#### 10.3.2 Departementets høringsforslag

I høringsbrevet foreslo departementet at loven bør avklare prioritetsspørsmålet også for utøvelse av fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd. Departementet foreslo å lovfeste at denne fortrinnsretten skal være

«subsidiær» i forhold til fortrinnsrett for henholdsvis oppsagte arbeidstakere, deltidsansatte og midlertidig ansatte som ikke får fortsatt ansettelse, men at den skal gå foran fortrinnsrett ved virksomhetsoverdragelse.

#### 10.3.3 Høringsuttalelsene

Høringsinstansene er gjennomgående positive til departementets forslag om å avklare prioritetsrekkefølgen for samtlige fortrinnsrettsregler i arbeidsmiljøloven. Flertallet støtter også departementets forslag til prioritet mellom fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd og de øvrige av lovens fortrinnsretter.

*LO, Unio, Akademikerne, Norges Ingenør- og Teknologiorganisasjon (NITO) og Norsk Journalistlag* støtter departementets forslag til prioritetsinnplassering av fortrinnsretten etter § 10-2 fjerde ledd.

YS mener i likhet med departementet at prioriteten for fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd bør avklares i loven, men mener at denne bør ha lik prioritet som deltidsansatte.

*NHO, KS, Spekter og Norges Rederiforbund* er enig i at det er nødvendig å avklare prioriteringsspørsmålet mellom alle fortrinnsretter i arbeidsmiljøloven, men støtter ikke departementets forslag til prioritetsrekkefølge. *NHO* mener at fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd bør gis prioritet foran både deltidsansatte og midlertidig ansatte. *KS* mener at fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd bør gis prioritet foran deltidsansatte, og *Norges Rederiforbund* mener at den bør ha prioritet foran midlertidig ansatte.

*HSH, Landsbrukets Arbeidsgiverforening, Arbeidsgiverforeningen for Samvirkeforetak (SAMFO), Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Bedriftsforbundet* støtter departementets forslag.

#### 10.3.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet viser til at det er bred enighet blant høringsinstansene om behovet for en avklaring i loven av prioritetsspørsmålet for arbeidstakere som benytter seg av fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Departementet anser det som mest rimelig å la fortrinnsretten etter § 10-2 fjerde ledd være «subsidiær» i forhold til både fortrinnsrett for deltidsansatte og midlertidig ansatte. Det legges vekt på at arbeidstakere som har søkt om og fått innvilget redusert arbeidstid står i en noe annen situasjon enn andre fortrinnsberettigede. Disse arbeidstakerne har etter eget ønske valgt å gå inn på en avtale om redusert arbeidstid, og er uansett sikret å få tilbake sin tidligere arbeidstid et-

ter utløpet av avtaleperioden, jf. § 10-2 fjerde ledd annet punktum. Samtidig mener departementet at fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd bør gå foran fortrinnsrett til ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i forbindelse med virksomhetsoverdragelse etter § 16-3.

Enkelte av arbeidsgiverorganisasjonene har anført at arbeidstaker med fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd bør gis prioritet foran deltidsansatte og/eller midlertidig ansatte fordi det vil virke urimelig at arbeidstakere som ikke lenger har behov for redusert arbeidstid skal bli tvunget til å ha redusert arbeidstid tiden ut i og med at deltidsansatte har fortrinnsrett. Det er også anført at dersom fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd gis prioritet etter deltidsansatte og midlertidig ansatte, vil det kunne skape store praktiske problemer for enkelte arbeidsgivere. NHO viser i denne sammenheng til at

«Det vil være uheldig om denne (den reduserte stillingsandelen) i en kort periode er 'besatt' av en deltidsansatt, som så igjen må redusere sin stilling for at den fortrinnsberettigede skal kunne gå tilbake til sin egentlige stillingsbrøk.»

Departementet er ikke enig i dette. En arbeidstaker med redusert arbeidstid etter § 10-2 vil ha en opprinnelig og høyere stillingsandel å falle tilbake på etter avtalens utløp, i motsetning til en deltidsansatt. Etter departementets syn er det derfor ikke urimelig at den deltidsansatte gis prioritet dersom det «underveis» blir ledig arbeid i virksomheten.

En arbeidstaker som er ansatt i for eksempel en hel stilling og som etter § 10-2 får avtale om å jobbe redusert arbeidstid tilsvarende en halv stilling, er fortsatt formelt ansatt i hel stilling. Dersom arbeidsgiver velger å la den ledige stillingsandelen stå ubesatt, legger departementet til grunn at et ønske fra arbeidstakeren om å komme tilbake forut for den avtalte periode, ikke utløser fortrinnsrett for deltidsansatte. På denne bakgrunn er det ikke grunnlag for å anta at en regel om at fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd skal ha prioritet etter midlertidige ansatte og deltidsansatte, vil påføre arbeidsgiver vesentlige problemer. Det understrekes samtidig at den situasjonen at arbeidstaker med avtale om redusert arbeidstid ønsker å øke stillingsandelen før avtaleperiodens utløp i praksis neppe vil være spesielt hyppig forekommende.

Departementet foreslår derfor en regel om at fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd gis prioritet etter den alminnelige fortrinnsrett for oppsagte arbeidstakere, deltidsansatte og midlertidig ansatte som ikke får fortsatt ansettelse. Ut over dette foreslås ingen endringer i gjeldende prioritetsrekkeføl-

ge mellom fortrinnsretsreglene i arbeidsmiljøloven. Forslaget innebærer følgende prioritetsrekkefølge mellom fortrinnsberettigede:

1. Fast ansatte som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, samt de som har valgt redusert stilling framfor oppsigelse (§ 14-2)
2. Deltidsansatte (§ 14-3)
3. Midlertidig ansatte som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse (§ 14-2 annet ledd første punktum)
4. Ansatte som har redusert arbeidstid (§ 10-2 fjerde ledd)
5. Ansatte som utøver reservasjonsrett etter reglene om virksomhetsoverdragelse (§ 16-3 tredje ledd)

Departementet har vurdert om det bør utarbeides en egen bestemmelse om prioritet ved fortrinnsrett, men har ut fra lovtekniske hensyn kommet til at forslaget enklest kan gjennomføres ved å ta inn en presisering i gjeldende prioritetsbestemmelser i § 10-2 fjerde ledd siste punktum og i § 16-3 tredje ledd.

## 10.4 Unntak fra behandling i forliksrådet

### 10.4.1 Bakgrunn og gjeldende rett

Av arbeidsmiljøloven § 17-1 annet ledd fremgår det at retten i forbindelse med søksmål om rettigheter eller plikter etter arbeidsmiljøloven også kan behandle krav om oppgjør av lønn og feriepenger eller andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for krav om rettigheter eller plikter etter loven, dersom det ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av saken.

I følge § 17-1 tredje ledd er saker som er omfattet av § 17-3 (stillingsvernssaker) eller saker som har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda etter § 17-2, unntatt fra forliksrådsbehandling. Forliksrådsbehandling anses som unødvendig i tillegg til forhandlinger eller behandling i tvisteløsningsnemnda.

I arbeidsmiljøloven av 1977 var det i § 61 A tredje ledd en bestemmelse hvor det fremgikk at forliksrådsbehandling verken skulle finne sted for hovedkravet eller «andre krav som behandles sammen med dette». Tilsvarende regel, som også unntar andre krav enn hovedkravet fra forliksrådsbehandling, er ikke kommet til uttrykk i arbeidsmiljøloven av 2005.

#### 10.4.2 Departementets høringsforslag

Departementet foreslo at det vurderes å klargjøre loven på dette punkt, slik at også krav om oppgjør av lønn og feriepenger eller andre krav som retten etter § 17-1 annet ledd kan behandle i forbindelse med søksmål som nevnt i § 17-1 første ledd, eksplisitt unntas fra forliksrådsbehandling. En slik presisering vil innebære en rettslig situasjon lik den som gjaldt etter 1977-loven.

#### 10.4.3 Høringsuttalelsene

De høringsinstanser som har uttalt seg om forslaget støtter departementets forslag.

#### 10.4.4 Departementets vurderinger og forslag

Det fremgår ikke av merknadene til § 17-1 i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) at man tok sikte på å endre loven på dette punkt. Det fremgår eksplisitt at kumulasjonsreglene som sådan videreføres. Dersom ett av kravene er unntatt fra forliksrådsbehandling mens et annet må behandles i forliksrådet, vil en samlet rettslig behandling av kravene (kumulasjon) slik § 17-1 annet ledd åpner for, være lite praktisk. Departementet kjenner ikke til hvordan denne problemstillingen løses i dag eller hvorvidt antall saker med kumulerte krav er redusert med ny lov. Det er imidlertid naturlig at denne typen krav tas opp under forhandlingsmøte etter § 17-3 første ledd. Under enhver omstendighet antar departementet at gode prosessøkonomiske grunner taler for at rettsstillingen etter tidligere lov videreføres, slik at prosessreglene ikke er til hinder for en hensiktsmessig behandling av krav med sterk sammenheng, dersom dette ikke er til vesentlig ulempe for behandling av saken. Da alle høringsinstanser som har uttalt seg støtter forslaget, vil departementet fremme forslaget som foreslått i høringsrunden.

Det foreslås at § 17-1 tredje ledd endres slik at mekling i forliksråd ikke finner sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17-3, krav som nevnt i § 17-1 annet ledd eller krav som har vært prøvet for tvisteløsningsnemnd etter § 17-2.

### 10.5 Drøftingsplikten ved oppsigelse

#### 10.5.1 Bakgrunn og gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven § 15-1 fastsetter at arbeidsgiver, før det fattes beslutning om oppsigelse, så langt det er praktisk mulig skal drøfte spørsmålet med ar-

beidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

Departementet har fått henvendelser om at det bør presiseres i loven at drøftingsplikten etter § 15-1 også omfatter *utvelgelsen* i situasjoner der en oppsigelse skyldes arbeidsgivers eller virksomhetens forhold (og ikke bare *grunnlaget* for oppsigelsen). Overfor departementet blir det fremholdt at en slik presisering er nødvendig ettersom Datatilsynet visstnok skal legge til grunn at personopplysningsloven, i mangel av en klar lovhjemmel, er til hinder for at arbeidsgiver går inn på den konkrete utvelgelsen i drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

#### 10.5.2 Departementets høringsforslag

Departementet fremholdt i høringsbrevet at dersom drøftingsplikten etter § 15-1 skal fylle sitt formål, må utvelgelsen, og ikke bare grunnlaget for oppsigelsen omfattes av drøftingsplikten. Departementet ga imidlertid også uttrykk for at en naturlig forståelse av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 15-1 tilsier at både *grunnlaget* for en eventuell oppsigelse og *valget* mht. hvem som skal sies opp er dekket av bestemmelsen. Departementet var derfor skeptisk til om det er behov for en klargjøring av loven på dette punkt, men fant det hensiktsmessig å forelegge spørsmålet for høringsinstansene.

#### 10.5.3 Høringsuttalelsene

*LO* deler departementets oppfatning om at dagens regel også omfatter utvelgelsen av hvilke arbeidstakere som vurderes sagt opp. *LO* opplever at en uttalelse av 06.07.05 fra Datatilsynet i praksis er til hinder for at tillitsvalgte får nødvendig informasjon, slik at det blir en reell drøftelse av utvelgelse. Det er helt urealistisk å skulle innhente samtykke fra alle aktuelle personer som skal inngå i sammenligningsgrunnlaget. *LO* ber derfor om at det presiseres i lovbestemmelsen at drøftingsplikten også omfatter utvelgelsen i slike situasjoner.

*Unio* er enig med departementet i at hvis drøftingsplikten skal fylle sitt formål, må både grunnlaget for oppsigelse og utvelgelse være drøftingsgjensidig. *Unio* har erfaring med at mange arbeidsgivere ikke tolker arbeidsmiljøloven § 15-1 slik at den angir både grunnlaget for en eventuell oppsigelse og valget av hvem som skal sies opp. *Unios* erfaring er at arbeidsgiver praktiserer bestemmelsen slik at det i drøftingsmøter blir redegjort kun for bakgrunnen for nedbemanningen og for de konkrete utvelgelseskriteriene. Det opplyses ikke hvem som er

sammenlignet og hva som har vært utslagsgivende for valget av arbeidstakere til oppsigelse.

YS anser det lite hensiktsmessig å presisere i loven at den konkrete utvelgeskretsen kan inngå i drøfting etter § 15-1. Etter YS sin mening dekker en naturlig forståelse av ordlyden både grunnlaget for en eventuell oppsigelse og valget med hensyn til hvem som skal sies opp i de tilfeller der det har blitt foretatt en saklighetsvurdering mellom de ansatte. Imidlertid fremhever YS at en forutsetning for å gå inn på den konkrete utvelgelsen er samtykke fra den opplysningen gjelder. Videre må opplysningene begrenses til å gjelde den eller de ansatte som den aktuelle arbeidstakeren vurderes mot. Det vises i denne forbindelse til uttalelse fra Datatilsynet i brev av 6. juni 2005. Etter YS sin mening kan en presisering i lovteksten signalisere en for vid drøftelsesadgang, og medvirke til manglende overholdelse av personopplysningsloven.

*Akademikerne* slutter seg til den klargjøring og vurdering departementet gjør mht. at ordlyden i arbeidsmiljølovens § 15-1 dekker både grunnlaget for oppsigelsen og utvelgelsen av hvem som sies opp.

*NHO* er enig med departementet i at det ikke er nødvendig å presisere i arbeidsmiljøloven § 15-1 at bestemmelsen gjelder både grunnlaget for en eventuell oppsigelse, og utvelgelsen i tilfelle oppsigelsen skyldes arbeidsgivers forhold. Det er *NHOs* erfaring at i praksis vil begge spørsmål bli drøftet der det er nødvendig.

*KS* er enig i departementets resonnement om at en naturlig forståelse av bestemmelsen tilsier at den dekker drøftelser om grunnlaget for en eventuell oppsigelse og valget med henhold til hvem som skal sies opp. *KS* mener at det ikke er behov for å utdype bestemmelsen ytterligere.

*Spekter* har ikke opplevd noe behov for å spesifisere hvilke spørsmål drøftingsplikten skal omfatte og slutter seg derfor til departementets forslag om å ikke foreta endringer i ordlyden.

*HSH* fremholder at de er enig med departementet i at det ikke er nødvendig med ytterligere presiseringer om drøftingsplikten. Ved oppsigelse som skyldes arbeidsgiver eller virksomhetens forhold er det naturlig å trekke opp grunnlaget for oppsigelsen samt resultatet av den konkrete utvelgelse i drøftelsesmøtet. Lovens ordlyd er etter *HSHs* syn dekkende. Det er etter *HSH* sin mening ikke uklarheter om forståelse av innholdet av drøftelsesplikten i arbeidsmiljøloven § 15-1. *HSH* kan derfor ikke se behov for endring av bestemmelsen.

*Arbeidstilsynet* opplever at det hersker usikkerhet omkring ordlydens rekkevidde slik den er i dag. Arbeidstilsynets svartjeneste har mange henvendelser på dette området. Verken arbeidsgivere

eller arbeidstakere som kontakter Arbeidstilsynet, oppfatter at det er en selvfølge at drøftingsplikten etter § 15-1 også omfatter utvelgelsen i situasjoner der en oppsigelse skyldes arbeidsgiver eller virksomhetens forhold. Henvendelsene til *Arbeidstilsynet* gjelder både konkrete spørsmål fra arbeidsgivere, arbeidstakere, advokater og lignende som spør om utvelgelsen omfattes. Henvendelsene kommer imidlertid også fra arbeidstakere som opplever at de ikke får reelle drøftinger idet den konkrete utvelgelsen ikke legges til grunn i drøftingene. *Arbeidstilsynet* er derfor av den oppfatning at det er behov for en presisering i loven, slik at det fremgår av ordlyden at den konkrete utvelgelsen også omfattes av hva som skal drøftes etter § 15-1. *Arbeidstilsynet* ber derfor departementet vurdere dette på nytt.

#### 10.5.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet er, i likhet med et klart flertall av høringsinstansene som har uttalt seg til spørsmålet, av den oppfatning at dersom drøfting etter § 15-1 skal fylle sin hensikt, bør også den konkrete utvelgelsen blant de ansatte inngå i drøftingen. Formålet med slik drøfting er blant annet å sikre at saken er så godt opplyst som mulig før det fattes beslutning om oppsigelse. I nedbemanningssituasjoner hvor det skal velges mellom flere ansatte, vil det kunne være vanskelig for en arbeidstaker å legge frem alle relevante opplysninger som kan tale «sin» sak, med mindre arbeidsgiver også gjør rede for hvilke vurderinger og fakta som legges til grunn ved utvelgelsen. Det synes også å være den rådende oppfatning at gjeldende bestemmelse også rommer utvelgesesaspektet. Også dette synet slutter departementet seg til. Når det gjelder behovet for eventuelt å klargjøre rettstilstanden, er det imidlertid betydelig uenighet. Arbeidsgiversiden er overveiende av den oppfatning at det ikke foreligger noe behov for presisering av loven på dette punkt. *LO* fremholder at Datatilsynets uttalelse i brev av 06.07.05 i praksis brukes til hinder for at tillitsvalgte får nødvendig informasjon, slik at det ikke blir en reell drøftelse av utvelgelse. I denne uttalelsen fremholder Datatilsynet blant annet følgende:

«.....Nærmere detaljert informasjon kan ikke Datatilsynet se er nødvendig eller relevant, før utvelgelsen har kommet så langt at det skal gjennomføres drøftelser i samsvar med arbeidsmiljøloven § [15-1]. I denne fasen skjer den endelige kartleggingen, og det må antas at de ansatte oppgir mer spesifikk informasjon i den hensikt at dette skal vektlegges. Dersom det er

nødvendig å foreta en saklighetsvurdering mellom de ansatte på dette stadiet, vil innsyn i mer spesifikke opplysninger være relevant og nødvendig. At den tillitsvalgte, som er underlagt taushetsplikt, får innsyn i denne sammenhengen uavhengig av organisasjonstilhørighet anses å være i samsvar med personopplysningsloven.»

Etter departementets oppfatning er det vanskelig å ta Datatilsynets uttalelse til innekst for at personopplysningsloven skal være til hinder for at utvelgelsen inngår i drøftelse etter § 15-1. Departementet finner imidlertid grunn til å legge betydelig vekt på Arbeidstilsynets høringsuttalelse som klart indikerer at det er et behov for en oppklaring i loven. Departementet vil på denne bakgrunn foreslå at det tas inn en presisering i arbeidsmiljøloven § 15-1 som klargjør at også den konkrete utvelgelsen av

hvem som skal sies opp skal omfattes av drøftingsplikten.

Dette vil bety at både kriteriene som legges til grunn for nedbemanningsprosessen, hvordan disse er anvendt overfor «drøftingsmotparten» og resultatet av utvelgelsesprosessen, vil være tema i drøftingsmøtet. Det er imidlertid ikke meningen at bruken av kriteriene for utvelgelse skal kobles til andre arbeidstakere på en slik måte at personlige opplysninger om disse fremkommer. Etter omstendighetene vil det eksempelvis være legalt å ta sosiale hensyn i utvelgelsesprosessen. I drøftingsmøte etter § 15-1 skal det således *ikke* redegjøres for konkrete opplysninger om for eksempel sykdom, familieforhold, gjeldssituasjon osv. som det eventuelt måtte være lagt vekt på ved utvelgelsen i forhold til andre arbeidstakere.

## 11 Håndhevelse av arbeidsmiljøloven kapittel 9

### 11.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven er dels av privatrettslig og dels av offentligrettslig karakter. Dette innebærer blant annet at tilsynsmyndighetenes kompetanse er forskjellig alt etter hvilket område i loven man befinner seg på. Da det i 2005 ble innført nye regler om arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak på arbeidsplassen, ble det besluttet at reglene i hovedsak skulle være overlatt til privatrettslig håndheving. I ettertid er det flere som overfor departementet har hevdet at dette ikke fungerer tilfredsstillende i praksis, og derfor henstilt om at Arbeidstilsynet skal få myndighet til å fatte vedtak også på dette området.

### 11.2 Gjeldende rett

I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det, i lovens kapittel 9, innført generelle regler om kontrolltiltak i arbeidslivet. Paragraf 9-1 fastsetter de *alminnelige vilkår* for at arbeidsgiver skal kunne iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstakerne, § 9-2 fastsetter krav til *saksbehandling* og *arbeidstakermedvirkning*, § 9-3 setter særlige skranker for innhenting av *helsopplysninger* av arbeidssøkere og § 9-4 setter særlige vilkår for å kunne gjennomføre *medisinske undersøkelser* av arbeidssøkere og arbeidstakere.

Arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd angir hvilke av lovens kapitler og bestemmelser som Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet kan håndheve ved pålegg og andre enkeltvedtak. Arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak er ikke omfattet av oppregningen i bestemmelsen og således ikke underlagt Arbeidstilsynets «påleggskompetanse». Etersom *tvangsmulkt* etter § 18-7 og *stansing* som tvangsmiddel etter § 18-8 første punktum er knyttet direkte til påleggskompetansen, kan heller ikke disse virkemidlene benyttes overfor brudd på arbeidsmiljøloven kapittel 9. Håndheving av arbeidsmiljøloven kapittel 9 er således, på samme måte som lovens bestemmelser om oppsigelse og avskjed, av privatrettslig art; den som mener seg krenket må selv håndheve sine rettigheter, for eksempel ved å bringe en tvist inn for domstolene. Ar-

beidsmiljøloven kapittel 9 er imidlertid (i motsetning til oppsigelsesreglene) straffesanksjonert, jf. §§ 19-1 og 19-2. Brudd på reglene kan derfor også meldes til politiet med begjæring om strafferettslig forfølgning.

### 11.3 Departementets høringsforslag

I høringen foreslo departementet at reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 skal underlegges Arbeidstilsynets påleggskompetanse etter arbeidsmiljøloven § 18-6.

### 11.4 Høringsuttalelsene

*LO* støtter forslaget om at Arbeidstilsynet gis myndighet til å gi pålegg og andre enkeltvedtak som er nødvendig for å sikre gjennomføringen av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9. *LO* påpeker at tilsvarende kompetanse bør gis til Petroleumstilsynet.

*Unio* støtter forslaget om at reglene om kontrolltiltak skal omfattes av Arbeidstilsynets ordinære påleggskompetanse.

*YS* er enig i departementets forslag om å lovfeste at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 skal omfattes av Arbeidstilsynets ordinære påleggskompetanse. *YS* påpeker at dette også vil medføre at tvangsmulkt etter § 18-7 og stansing etter § 18-8 første punktum vil kunne benyttes overfor brudd på disse bestemmelsene. For å gjøre lovteksten mer oversiktlig og lesbar, foreslår *YS* enkelte mindre endringer av rent pedagogisk art i § 18-6.

Også *Akademikerne* og øvrige arbeidstakerorganisasjoner som har uttalt seg, støtter forslaget om at lovens kapittel 9 om kontrolltiltak skal omfattes av Arbeidstilsynets ordinære påleggskompetanse.

*NHO* har ikke registrert noe behov for å utvide Arbeidstilsynets påleggskompetanse ved at også arbeidsmiljøloven kapittel 9 blir omfattet av lovens § 18-6. *NHO* vil imidlertid ikke ha innvendinger til en endring som foreslått, forutsatt at forholdet til personopplysningsloven og Datatilsynets kontrol-

ladgang blir avklart først. *NHO* fremholder at Datatilsynet kan gjennomføre kontroll av virksomheter innenfor personopplysningslovens område, og at det her i praksis ofte vil være overlappende situasjoner i forhold til virkeområdet for arbeidsmiljøloven kapittel 9.

*KS* ser at det kan være behov for å føre tilsyn med at bestemmelsene i kapittel 9 blir overholdt. Også *KS* savner imidlertid en vurdering av den kompetansen Arbeidstilsynet er foreslått gitt sammenholdt med den kompetansen Datatilsynet har i forhold til ulike kontrolltiltak. For *KS* er det noe uklart hvordan bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 9-2 om drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak skal praktiseres i forhold til fjernsyns- overvåkning og innsyn i e-post, dvs. kontrolltiltak som omfattes av personopplysningsloven.

*HSH* er skeptisk til å utvide tilsynets vedtakskompetanse på dette området. Tilsynet har i dag en veiledningsplikt, og slik *HSH* ser det er det ønskelig at tilsynet bruker de begrensede ressurser man har til å forbebygge eventuelle brudd. *HSH* etterlyser for øvrig en avklaring av hvordan blant annet drøftelses- og informasjonsreglene i kapittel 9 skal praktiseres i forhold til de kontrolltiltak som reguleres av personopplysningsloven. På bakgrunn av tilbakemeldinger fra sine medlemmer stiller for øvrig *HSH* på generelt grunnlag spørsmål ved om tilsynets ulike distriktskontorer har en tilfredsstillende enhetlig fortolkning og håndheving av regelverket, slik at det grunnleggende forvaltningsrettslige likhetsprinsippet ivaretas. *HSH* er også av denne grunn skeptisk til å tilføre tilsynet vedtakskompetanse på flere områder.

*Spekter* går imot forslaget og fremholder at Datatilsynet har en omfattende håndhevingskompetanse på alle samfunnsområder (også i arbeidslivet) i kraft av personopplysningslovens regler. *Spekter* mener at det er vanskelig å forestille seg tilfeller der brudd på reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 ikke samtidig vil innebære brudd på personopplysningslovens regler. Dersom Arbeidstilsynet skulle få utvidet vedtakskompetanse i henhold til forslaget, vil det etter *Spekters* oppfatning i realiteten innebære etablering av et «dobbeltilsyn». Eventuelt måtte Datatilsynets kompetanse samtidig begrenses tilsvarende.

Også *Arbeidstilsynet* fremholder at det på dette området er nær sammenheng mellom regelverkene Arbeidstilsynet og Datatilsynet forvalter. *Arbeidstilsynet* opplyser at de har årlige kontaktmøter med Datatilsynet, og at det er løpende kontakt i forbindelse med noen enkeltsaker. *Arbeidstilsynet* opplyser at de mottar omtrent 500 henvendelser årlig som gjelder kontrolltiltak. *Arbeidstilsynet* er enig i

at vedtakskompetanse på dette området vil bidra til en mer effektiv håndheving og mer harmoni i regelverket. Av hensyn til utviklingstrekkene på området er det viktig med effektiv håndheving. *Arbeidstilsynet* slutter seg derfor til departementets forslag.

Også *Petroleumstilsynet* er enig i forslaget om å lovfeste at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 skal omfattes av den ordinære vedtakskompetanse.

## 11.5 Departementets vurderinger og forslag

Arbeidsmiljøloven kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten er ikke omfattet av Arbeidstilsynets vedtakskompetanse. Dette innebærer at Arbeidstilsynet kun har myndighet (og plikt) til å gi *veiledning* om forståelsen av reglene. Den som skulle mene seg krenket ved brudd på reglene, er henvist til enten å forfølge kravet sivilrettslig og/eller å inngi politianmeldelse for eventuelt strafferettslig forfølgning.

Departementet antar at terskelen for å reise sivilrettslig søksmål etter disse reglene ofte vil være urealistisk høy. Det vil for det første ofte være vanskelig å påvise noe økonomisk tap som grunnlag for et eventuelt erstatningskrav, og rene fastsettelses-søksmål vil antakelig fremstå som lite praktisk, både av prosessøkonomiske og tidsmessige hensyn. Departementet antar at partene svært ofte snarere vil etterspørre og ha behov for en enkel og relativt rask avklaring av om en praksis eller et planlagt tiltak er lovlig eller ikke.

Departementet antar videre at strafferettslig forfølgning, blant annet av kapasitetsmessige hensyn i politiet, i praksis vil ha liten betydning på dette feltet.

Departementet kjenner ikke til at noen sak er brakt inn for domstolene, verken straffe- eller sivilrettslig, som direkte omhandler brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 9. Reglene brukes imidlertid fra tid til annen som tolkningsfaktor når lovligheten av en oppsigelse eller avskjed skal vurderes.

På denne bakgrunn antar departementet at arbeidsmiljøloven kapittel 9 for praktiske formål kan oppfattes som et ikke-sanksjonert regelsett. Etter departementets oppfatning kan reglene neppe fungere etter sin hensikt uten en mer effektiv sanksjonering. Departementet anser det dessuten som lite konsistent at de beslektede reglene i personopplysningsloven er underlagt omfattende administrativ håndheving av Datatilsynet, mens Arbeidstilsynet



ikke har noen myndighet overfor arbeidsmiljølovens regler på dette området.

Flere høringsinstanser etterlyser en avklaring av forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Departementet vil i den forbindelse fremholde at lovene regulerer to prinsipielt sett forskjellige aspekter. Arbeidsmiljøloven kapittel 9 regulerer arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak overfor sine arbeidstakere, mens personopplysningsloven regulerer bruk av personopplysninger, for eksempel arbeidsgivers adgang til å behandle personopplysninger fremskaffet gjennom et kontrolltiltak. I arbeidsmiljøloven § 9-1 er det således presisert at personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak. I slike tilfeller må altså vilkårene i begge lover være ivarettatt, og eventuelt håndheves av respektive tilsynsetater. Ettersom reglene i praksis står i så nær sammenheng, eller endog kan være parallelle (visse kontrolltiltak kan i seg selv innebære behandling av personopplysninger), er det imidlertid viktig at det er god kontakt mellom tilsynsetatene på dette området. Det er allerede etablert regelmessig kontakt mellom Datatilsynet og Arbeidstilsynet, og departementet antar at samarbeidet bør styrkes ytterligere dersom arbeidsmiljøloven kapittel 9 underlegges Arbeidstilsynets vedtakskompetanse.

KS stiller spørsmål om anvendelse av arbeids-

miljøloven § 9-2 om drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak i forhold til fjernsynsovervåking og innsyn i e-post, dvs. kontrolltiltak som omfattes av personopplysningsloven. Departementet viser til det ovenstående og er av den klare oppfatning at § 9-2 vil komme til anvendelse for eksempel ved innsyn i e-post. Som det også fremkommer av lovforarbeidene (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005 s. 314), omhandler arbeidsmiljøloven § 9-2 arbeidstakermedvirkning på «systemnivå», og ikke i forhold til gjennomføring av den enkelte kontroll. Eksempelvis vil en arbeidsgiver som ønsker å etablere retningslinjer for innsyn i e-post for sin virksomhet, på forhånd måtte drøfte retningslinjene med de tillitsvalgte slik arbeidsmiljøloven § 9-2 foreskriver. Arbeidstakers individuelle rettigheter ved det konkrete e-postinnsyn ivaretas imidlertid av prosedyrereglene i Fornyings- og administrasjonsdepartementets nylig fastsatte forskrift om innsyn i e-post.

Departementet fremmer på denne bakgrunn forslag om at arbeidsmiljøloven kapittel 9 skal omfattes av Arbeidstilsynets ordinære påleggskompetanse etter arbeidsmiljøloven § 18-6. For å øke lesbarheten av § 18-6, foreslår for øvrig YS i sitt hørings svar enkelte mindre endringer i oppbygningen av bestemmelsen. Departementet er enig i at endringsforslaget gjør bestemmelsen lettere tilgjengelig, og slutter seg til forslaget.

## 12 Økonomiske, administrative og likestillingsmessige konsekvenser

De viktigste økonomiske, administrative og likestillingsmessige konsekvenser av forslagene i denne proposisjonen er knyttet til oppfølging av Skift/turnusutvalgets forslag, det vil si departementets forslag til sjetten ledd i arbeidsmiljøloven § 10-4. Det henvises i denne forbindelse til den særskilte redegjørelsen under proposisjonens punkt 5.6.

Når det gjelder forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 3-3, legges det til grunn at etableringen av en godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten i regi av Arbeidstilsynet vil omfatte tre årsverk. Godkjenningsordningen skal finansieres innenfor Arbeidstilsynets budsjetttrammer, og blir således uten kostnader for virksomhetene og bedriftshelsetjenestene. Når det gjelder innholdet i godkjenningsordningen, legges det opp til å stille visse minimumskrav til volum/årsverk i bedriftshelsetjenesten; noe som vil innebære at de aller minste ordningene med en til to ansatte vil falle bort. Dette er en tilsiktet konsekvens av ønsket om en kvalitets- og kompetanseheving av bedriftshelsetjenesten. Signaler Fagsekretariatet for bedriftshelsetjenesten har formidlet til departementet, indikerer at mange små bedriftshelsetjenester er forberedt på at de må gjøre visse organisatoriske endringer for å bli godkjent. Erfaringer fra Danmark da sertifisering ble innført der, viser at de bedriftshel-

setjenestene som ønsker å drive seriøst er villige til å gjøre de nødvendige tilpasninger, men at dette vil kunne ta noe tid. For å sikre en lempelig innføring av det nye systemet for bedriftshelsetjenesten og for å ivareta de små ordningenes behov for tilpasninger, vil det nye regelverket legge til rette for en rimelig overgangsordning. For de største bedriftshelsetjenestene vil en godkjenningsordning innebære få endringer i forhold til dagens situasjon.

Når det gjelder forslag til § 15-13 a i arbeidsmiljøloven («70-årsregelen»), kan departementet ikke se at forslaget vil medføre vesentlige økonomiske, administrative eller likestillingsmessige konsekvenser. Det har vært betydelig usikkerhet knyttet til gjeldende rett på området i de siste år. Lovendringen bidrar til klargjøring og det er grunn til å anta at den kan virke prosessdempende. Også øvrige forslag er i hovedsak av klargjørende og presiserende art, og vil ventelig ikke ha betydelige økonomiske eller administrative konsekvenser. Som det redegjøres for under punkt 3.1 i proposisjonen, kan det imidlertid påpekes at kvinner er klart overrepresentert når det gjelder risikoen for å bli utsatt for vold eller trusler. Det kan derfor forventes at forslaget til endring i arbeidsmiljøloven § 4-1 tredje ledd vil ha en viss likestillingsmessig virkning.

## 13 Merknader til lovteksten

### *Til § 3-3 første ledd første punktum*

Endringen presiserer at arbeidsgiver som etter arbeidsmiljøloven § 3-3 med tilhørende forskrifter har plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til sin virksomhet, må bruke en bedriftshelsetjeneste som er *godkjent* av Arbeidstilsynet, jf. § 3-3 femte ledd.

### *Til § 3-3 femte ledd*

Bestemmelsen gir departementet hjemmel for å fastsette regler om at den som skal yte bedriftshelsetjeneste etter arbeidsmiljøloven § 3-3 må være godkjent av Arbeidstilsynet. Videre gir bestemmelsen nærmere regler om innholdet i en slik godkjenningsordning, se omtale under punkt 3.3 i proposisjonen.

### *Til § 4-1 annet ledd*

Prestasjonslønn som risikofaktor blir uttrykkelig nevnt i bestemmelsen, som et særlig praktisk *eksempel* på en type lønssystem som kan tenkes å innebære uheldige belastninger eller risiko for at nødvendige sikkerhetshensyn blir tilsidesatt. Endringen er en presisering av gjeldende rett og innebærer således ingen realitetsendring.

### *Til § 4-1 tredje ledd*

Endringen synliggjør kravene til risikovurdering og risikoreduserende tiltak knyttet til alenearbeid. Ved at bestemmelsen er plassert i § 4-1, klargjøres det at både psykososial og fysisk arbeidsmiljørisiko omfattes. Arbeidsgiver må konkret vurdere risiko knyttet til eventuelt alenearbeid, og iverksette de tiltak som måtte være nødvendig for å redusere risikoen. Det kan være aktuelt med opplæringstiltak, organisatoriske tiltak, bruk av sikkerhetsutstyr mv., alt etter hvilket risikobilde som foreligger. Først dersom arbeidsmiljøbelastningen fortsatt er uakseptabel, det vil si at den ikke kan «repareres» med andre tiltak enn økt bemanning, vil det være et rettslig forbud mot alenearbeid.

### *Til § 6-5 første ledd nytt annet punktum*

Det klargjøres i nytt annet punktum at verneombudet har rett til å ta obligatorisk opplæring som nevnt i bestemmelsens første punktum i regi av en arbeidstakerorganisasjon. Gjennom henvisningen fra § 7-4, gjelder tilsvarende rett for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

### *Til § 7-4*

Paragrafen sikrer at de rettigheter med hensyn til opplæring, dekning av utgifter og så videre som verneombud har etter reglene i arbeidsmiljøloven § 6-5 også gjelder for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Ved en inkurie bruker § 7-4 begrepet «representanter i samarbeidsorgan» i stedet for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Begrepsbruken henger igjen etter det opprinnelige forslaget om etablering av samarbeidsorgan for helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), som ikke fikk Stortingets tilslutning. Begrepsbruken endres derfor slik at den blir konsistent i forhold til kapitlet forøvrig.

### *Til § 10-2 fjerde ledd fjerde punktum*

Nytt siste punktum klargjør at fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd. I punkt 10.3.4 gis en samlet oversikt over hva som etter dette blir prioritetsrekkefølgen mellom de forskjellige fortrinnsretsreglene i arbeidsmiljøloven.

### *Til § 10-4 sjette ledd*

Bestemmelsen er ny og regulerer den alminnelige arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider tredelt skift og turnus, forutsatt at arbeidet for den enkelte innebærer arbeid minst hver tredje søndag. Skift- og turnusarbeid som ikke innebærer søndagsarbeid eller færre søndager enn hver tredje søndag reguleres av fjerde ledd.

Tredelte skift- og turnusordninger med søndagsarbeid, og som etter gjeldende rett ikke går inn under femte ledd, vil reguleres av nytt sjette

ledd. For praktiske formål vil således tredelt skift og turnus med arbeid minst hver tredje søndag reguleres av sjettede ledd, ettersom slike ordninger i praksis ikke anses som sammenlignbare med helkontinuerlig skift etter femte ledd. Se omtale under punkt 5.2.

Tredelt skift og turnus skal forstås slik at det er et krav til en rullerende arbeidsplan, ved at arbeidstidens plassering for den enkelte arbeidstaker varierer i døgnet eller i uken. Kravet om rotasjon innebærer at arbeidstakeren må utføre arbeid til alle tider av døgnet, det vil si dag, kveld og natt. Rotasjonskravet vil ikke være oppfylt dersom mindre enn  $\frac{1}{4}$  av arbeidstiden er på dag og ettermiddag/kveld.

Med tredelt skift og turnus menes ikke at arbeidet *nødvendigvis* er delt i tre vakter pr. døgn. Også ordninger der døgnet er delt i for eksempel to vakter av 12 timer eller i og for seg fire eller flere vakter i løpet av et døgn vil omfattes. Forutsetningen er som nevnt i forrige avsnitt at arbeidstaker har en reell rotasjon, at ulike tider på døgnet berøres og at minst  $\frac{1}{4}$  av arbeidstiden er på dag og ettermiddag/kveld.

Det er også et krav om at virksomheten drives hele døgnet for å falle inn under bestemmelsen.

Siste punktum i sjettede ledd, innebærer at en arbeidstaker som går en form for tredelt turnus uansett ikke skal ha lengre alminnelig arbeidstid enn 38 timer pr. uke. Dette følger også av at arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag i seg selv gir rett til 38 timers alminnelig ukentlig arbeidstid, jf. bestemmelsens fjerde ledd bokstav c.

Henvisningen til *første ledd* innebærer at beregningen av alminnelig arbeidstid skal ta utgangspunkt i 40 timer i uken. For å oppnå lavere arbeidstid enn 38 timer må derfor arbeidstakeren ha en gitt mengde arbeidstimer på natt og/eller søndag.

Etter bestemmelsen gjelder en nedre grense på 36 timer. Dersom en arbeidstaker går en skift- eller turnusordning som inneholder flere timer natt og søndag enn det som skal til for å få en arbeidstid som er kortere enn 36 timer, vil således lovfestet arbeidstid likevel være 36 timer.

Det gis bare kompensasjon for enten natt eller søndag. Timer arbeidet før kl. 06.00 på en søndag teller med andre ord som natt, og bare som natt.

Etter § 10-3 skal tredelte skift- og turnusordninger fremgå av en arbeidsplan som viser til hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Dersom annet ikke fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen.

Petroleumsvirksomheten til havs har, med

hjemmel i den såkalte rammeforskriften (forskrift 31. august 2001 nr. 1016), i betydelig grad unntak og særregler i forhold til arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder blant annet bestemmelsene om alminnelig arbeidstid i § 10-4. Endringen vil derfor ikke berøre slik virksomhet.

#### *Til § 10-12 femte ledd*

Ved å bruke begrepet *avtale* i bestemmelsens første punktum klargjøres at det er vilkårene i den enkelte bestemmelse som § 10-12 femte ledd *viser til*, som avgjør om avtalen også skal kunne gis utvidet anvendelse. Avtale etter § 10-12 fjerde ledd må således inngås som tariffavtale, mens det forøvrig er tilstrekkelig med skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale.

#### *Til § 12-15*

Bestemmelsen er ny, og innebærer at det tas inn en henvisning til lov om trdomssamfunn og ymist ana § 27 a som gir arbeidstakere og andre som ikke er medlemmer av Den norske kirke rett til fri ved religiøse høytidsdager etter vedkommendes religion. Formålet med bestemmelsen er utelukkende å synliggjøre eksistensen av disse reglene. Bestemmelsen er således en ren henvisning og gir ikke i seg selv rett til permisjon. Dette innebærer blant annet at bestemmelsen ikke er omfattet av tvistemndas kompetanse etter § 17-2, jf. § 12-14.

#### *Til § 14-9 femte ledd annet punktum*

For å klargjøre den såkalte fireårsregelens virkeområde, er ordlyden endret slik at det positivt fremgår av bestemmelsen at fireårsregelen bare gjelder ved midlertidige ansettelser med hjemmel i § 14-9 første ledd bokstav a og b (når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten, samt for arbeid i stedet for en annen eller andre). Den kommer med andre ord ikke til anvendelse overfor de andre alternativene i § 14-9 eller overfor § 14-10 om åremål. Departementet legger videre til grunn at fireårsregelen ikke kommer til anvendelse overfor midlertidige ansettelser med hjemmel i særlovgivningen, med mindre det i den aktuelle loven skulle være klare holdepunkter for dette. Endringen medfører ingen realitetsendring. Videre klargjøres det at rettsvirkningen av at fireårsregelen kommer til anvendelse, er at arbeidstaker skal anses som *fast ansatt*. Heller ikke dette er noen realitetsendring. Bestemmelsen regulerer ikke det nærmere innhold i

den faste ansettelsen, som for eksempel hvilken stilling eller stillingsbrøk arbeidstaker er å anse som fast ansatt i. Dette må som i dag bero på en konkret vurdering, som domstolen eventuelt må ta stilling til.

#### *Til § 14-12 tredje ledd*

Endringen medfører at det klart fremgår at fireårsregelen ved innleie har samme anvendelsesområde som fireårsregelen ved midlertidige ansettelser. Det innebærer blant annet at den ikke gjelder ved avtale om innleie etter § 14-12 annet ledd.

#### *Til § 14-15 annet ledd bokstav b*

Bestemmelsen oppdaterer trekkadgangen i forhold til dagens situasjon og gir hjemmel for trekk for arbeidstakernes egenandeler til de obligatoriske tjenstepensjonsordninger i privat sektor og for egenandeler til offentlige tjenstepensjonsordninger. Adgangen til å foreta lønnstrekk i slike tilfeller vil etter omstendighetene også kunne fremkomme av særlovgivningen, jf. lov om Statens Pensjonskasse § 17. Trekkadgangen til offentlige tjenstepensjoner er imidlertid i sin helhet regulert i § 14-15 for å gi en samlet regulering for offentlig sektor.

#### *Til § 14-15 tredje ledd*

Bestemmelsen må forstås på samme måte i forhold til lønnstrekk etter annet ledd bokstav c, som etter bokstav e og f. Det vises til Ot.prp. nr. 41 (1975-76), hvor det fremgår følgende av merknaden til § 55 nr. 2 annet ledd i arbeidsmiljøloven av 1977 på side 68/69:

«Vurderingen av hva som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger til underhold, må bli skjønnsmessig; det kan ikke kreves at arbeidsgiveren foretar noen fullstendig analyse av arbeidstakerens økonomiske situasjon. Den praktiske konsekvens av regelen vil ofte være at lønnstrekket gjennomføres med et mindre beløp hver måned over noen tid, i stedet for at hele beløpet trekkes i forbindelse med en lønnsutbetaling.»

Det vises i merknaden også til at en tilsvarende begrensning gjelder for andre fordringshaveres dekningsrett i lov 13. juni 1975 nr. 37 § 2-7. Samme bestemmelse er videreført i den någjeldende dekningsloven (lov 8. juni 1984 nr. 59) § 2-7 om utlegg i lønnskrav mv., og innholdet av begrepet «det som med rimelighet trengs til underhold» i § 14-15 tredje ledd må anses å være det samme som i dekningsloven § 2-7 første ledd.

#### *Til § 15-1 annet punktum*

Nytt annet punktum presiserer at ikke bare grunnlaget for oppsigelsen, men også valget av hvem som skal sies opp i en nedbemanningsprosess er omfattet av drøftingsplikten. Bestemmelsen er en presisering av gjeldende rett, se punkt 10.5.4.

#### *Til § 15-11 annet ledd tredje punktum*

Endringen tar sikte på å presisere at arbeidsgiver må få rettens kjennelse for at arbeidstaker skal fratres under sakens behandling også i nedleggelsestilfellene. I henhold til rettspraksis har det vært mulig å fravike denne fremgangsmåten i de helt klare tilfeller. Endringen tar kun sikte på å klargjøre den prosedyren arbeidsgiver må følge i nedleggelsestilfellene dersom han/hun mener det er urimelig at arbeidsforholdet fortsetter under sakens behandling. Vurderingen av om det er urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling foretas av domstolene.

#### *Til § 15-11 tredje ledd annet punktum*

Bestemmelsen innfører en frist for arbeidstakers fremsettelse av krav om å fortsette i stillingen ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Fristens lengde og utgangspunkt er regulert i § 17-4 femte ledd, og er på åtte uker fra det tidspunkt arbeidstaker fratradte eller fra forhandlingenes avslutning.

#### *Til § 15-13 a*

Arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd oppheves og erstattes av ny § 15-13 a.

Bestemmelsens første ledd fastslår at når en arbeidstaker har fylt 70 år, kan arbeidsgiver bringe arbeidsforholdet til opphør uten krav til saklig grunn. Bestemmelsen innebærer ingen plikt til å fratres, men en rett for arbeidsgiver til å bringe arbeidsforholdet til opphør. Bestemmelsens første ledd annet punktum er nytt, men innebærer heller ingen realitetsendring. Det vil fortsatt være adgang til å ha bestemmelser om aldersgrenser fastsatt i medhold av annet gyldig rettsgrunnlag som lov, arbeidsavtale, tariffavtale, arbeidsreglement eller bedriftspensjonsordning, i tråd med gjeldende rett og innenfor rammen av arbeidsmiljøloven kapittel 13, jf. § 13-3 annet ledd, jf. ordlyden *saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende*.

Det innføres i annet ledd en ny varslingsbestemmelse ved opphør av arbeidsforhold når man har oppnådd lovens aldersgrense. Det er meningen

at dette varselet skal komme istedenfor en ordinær oppsigelse.

Varslingsregelen gjelder ved opphør både etter første og annet punktum i første ledd. Varslingsfristen begynner å løpe fra og med første dag i måneden etter at varselet er kommet frem til arbeidstaker, tilsvarende arbeidsmiljøloven § 15-3 fjerde ledd sammenholdt med § 15-4 annet ledd. Forøvrig stilles ikke de samme formkrav som til en ordinær oppsigelse, og arbeidstaker har heller ikke rett til å fortsette i stillingen etter § 15-11.

Konsekvensen av at arbeidsgiver ikke gir et varsel i tide vil være at arbeidstaker ikke plikter å fratrukke seg før seks månedersfristen er utløpt, etter at varsel faktisk er gitt. Dette er tilsvarende varslingsreglene ved opphør av midlertidig ansettelse, jf. § 14-9 femte ledd, og skal forstås på samme måte.

Det innføres en varslingsregel også for arbeidstaker på en måned. Det stilles ingen formkrav til varselet.

Regelen i tredje ledd er ny og kommer i stedet for et ordinært drøftingsmøte etter § 15-1. Det stilles ingen nærmere krav til samtalens form eller innhold. Bestemmelsen må betraktes som en ordensregel.

Dersom arbeidstaker fortsetter, reengasjeres eller ansettes etter fylte 70 år, vil arbeidstaker ikke lenger ha stillingsvern etter arbeidsmiljøloven. Reglene om midlertidig ansettelse i § 14-9 vil da heller ikke lenger ha noen praktisk anvendelse. Hovedforskjellen på et fast og midlertidig ansettelsesforhold ligger nettopp i de ordinære reglene om oppsigelsesvern, se også § 14-9 femte ledd. Hva som i slike tilfeller skal gjelde ved avslutning av arbeidsforholdet vil således bero på hva partene har avtalt.

Arbeidsmiljøloven § 15-13 a gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller som er embetsmenn. Disse arbeidstakerne er omfattet av lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. av 21. desember 1956 nr. 1, og må som hovedregel fratrukke sin stilling uten oppsigelse ved utløp av den månedens aldersgrensen etter aldersgrenseloven nås. Varslingsreglen ved opphør vil gjelde for kommunal sektor selv om kommunal sektor gjennom «sin» hovedtariffavtale følger de samme regler som i aldersgrenseloven for så vidt gjelder selve avgangsalderen. Et slikt varsel er ikke å anse som et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2 annet ledd.

#### *Til § 16-3 tredje ledd tredje punktum*

Nytt siste punktum klargjør at fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd skal gå foran fortrinnsrett etter § 16-3. I punkt 10.3.4 gis en samlet oversikt over hva som etter dette blir prioritetsrekkefølgen mellom de forskjellige fortrinnsrettsregler i arbeidsmiljøloven.

#### *Til 17-1 tredje ledd*

Endringen er ment å videreføre rettstilstanden fra arbeidsmiljøloven fra 1977 § 61A tredje ledd, og innebærer at eventuelle kumulerte krav i sin helhet unntas fra forlikrådsbehandling.

#### *Til § 17-4 femte ledd*

Det presiseres i bestemmelsens annet punktum at skriftlig underretning om at arbeidstaker som vil reise søksmål innen åtte ukersfristen, må foreligge innen oppsigelsesfristens utløp. Det er ikke tvilsomt at gjeldende bestemmelse skal fortolkes slik, og i arbeidsmiljøloven av 1977 fremkom dette uttrykkelig.

Siste punktum er nytt. Det innføres en frist på åtte uker for arbeidstakers fremsettelse av krav om å fortsette i stillingen ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Fristens utgangspunkt er det tidspunkt arbeidstaker fratrukket eller fra forhandling etter § 17-3 er avsluttet. Fristen på åtte uker for å fremsette krav om å fortsette i stillingen, er parallell med søksmålsfristen for det materielle kravet.

#### *Til § 18-6 første ledd*

Materielt sett utvides vedtakskompetansen til også å omfatte *lovens kapittel 9* om kontrolltiltak i virksomheten. For øvrig gjøres noen endringer av ren pedagogisk art, slik at bestemmelsen skal bli lettere å lese.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

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 arbeidsmiljøloven.

**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 arbeidsmiljøloven i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

### til lov om endringer i arbeidsmiljøloven

#### I

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

§ 3-3 første ledd første punktum skal lyde:  
Arbeidsgiver plikter å knytte *virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet* når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

§ 3-3 nytt femte ledd skal lyde:  
(5) *Departementet kan i forskrift gi bestemmelser om at bedriftshelsetjeneste etter denne paragraf må godkjennes av Arbeidstilsynet og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning.*

§ 4-1 annet og tredje ledd skal lyde:  
(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, *herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi* mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) *Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.*

Nåværende tredje til sjette ledd blir fjerde til syvende ledd.

§ 6-5 første ledd nytt annet punktum skal lyde:  
*Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.*

Nåværende annet punktum blir tredje punktum.

§ 7-4 skal lyde:  
§ 7-4. Utgifter, opplæring mv.  
Reglene i § 6-5 gjelder tilsvarende for *medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.*

§ 10-2 fjerde ledd fjerde punktum skal lyde:  
*Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.*

§ 10-4 nytt sjette ledd skal lyde:  
*For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under fjerde eller femte ledd og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den alminnelige arbeidstiden etter første ledd ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til 36 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.*

§ 10-12 femte ledd skal lyde:  
(5) Dersom det er inngått *avtale som nevnt i §§ 10-5 andre ledd, 10-6, 10-8 tredje ledd, 10-10, 10-11 eller 10-12 fjerde ledd* og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

Ny § 12-15 skal lyde:  
§ 12-15 *Religiøse høytider*  
*Rett til permisjon ved religiøse høytider for arbeidstaker som ikke tilhører Den norske kirke, reguleres av lov 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a.*

§ 14-9 femte ledd annet punktum skal lyde:  
*Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.*

§ 14-12 tredje ledd skal lyde:  
(3) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd *andre punktum* tilsvarende.



§ 14-15 annet ledd bokstav b skal lyde:

*b) for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger som er omfattet av foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller offentlige tjenestepensjonsordninger.*

§ 14-15 tredje ledd skal lyde:

(3) Trekk i lønn eller feriepengar etter andre ledd bokstav c, e og f skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

§ 15-1 annet punktum skal lyde:

*Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.*

§ 15-7 fjerde ledd oppheves.

§ 15-11 annet ledd tredje punktum skal lyde:

*Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten.*

Någjeldende tredje punktum blir nytt fjerde punktum.

§ 15-11 tredje ledd annet punktum skal lyde:

Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, *dersom søksmål reises innen fristene i § 17-4.*

Ny § 15-13 a skal lyde:

*§ 15-13 a Opphør av arbeidsforhold grunnet alder*

*(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.*

*(2) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.*

*(3) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.*

*(4) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.*

§ 16-3 tredje ledd tredje punktum skal lyde:

*Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter paragrafen her.*

§ 17-1 tredje ledd skal lyde:

(3) Mekling i forlikråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17-3, *krav som nevnt i § 17-1 andre ledd eller krav som har vært prøvet for tvisteløsningsnemnd etter § 17-2.*

§ 17-4 femte ledd skal lyde:

(5) Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 gjelder dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis arbeidstaker *innen utløpet av oppsigelsesfristen* skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte-ukersfristen. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, jf. tredje ledd i paragrafen her. *Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette, jf. § 15-11 tredje ledd, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller fra forhandlingenes avslutning.*

§ 18-6 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak som ellers er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 15-2 og 15-15. Dette gjelder likevel ikke §§ 2-4, 2-5, 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

## II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. De enkelte bestemmelsene kan tre i kraft til ulik tid.