

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Att.Ingvild Heimland Henni / Ingrid Sandvei Francke

Deres ref.:
22/2781-

Vår ref.:
2022/691 - 8823/2022

Saksbehandler:
Gina Beate Holsen

Dato:
20.10.2022

Høring - Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å sikre arbeidstakere tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår - gjennomføring av direktiv (EU) 2019/11152

Helse Vest takker for invitasjon til å komme med høringsinnspill i ovennevnte høring.

Formålet med direktivet er å fremme mer forutsigbare arbeidsforhold. Oppsummert støtter Helse Vest formålet om trygge og forutsigbare arbeidsvilkår for alle arbeidstakere. Vi mener imidlertid at Norge allerede har en regulering som ivaretar dette. Der direktivet åpner for nasjonalt handlingsrom er det viktig at vi benytter dette fullt ut. Der det er avtalefrihet er det også viktig at dette handlingsrommet opprettholdes og ikke begrenses.

Helse Vest mener at plikten til å gi informasjon om arbeidsvilkår kan oppnås på annen måte enn ved regulering i arbeidsavtalen. Flere av lovforslagene er uklare og vil kunne gi grunnlag for tvister. Arbeidsplaner blir etablert innenfor rammen av lov og avtaleverk. For øvrig er mange ulike tariffavtaler etablert, og det at flere forbund organiserer de samme faggruppene er lite hensiktsmessig. Det er en rettighet for enhver medarbeider å velge hvor en vil organisere seg med det resultat at en vil bli knyttet til en tariffavtale. En arbeidsavtale med henvisning til gjeldende overenskomster vil være oversiktlig og forståelig. For virksomheter med bare en tariffavtale er dette ikke krevende, men for helseforetak med svært mange sentrale og lokale tariffavtaler blir dette svært krevende.

Opplysningspliktens formål kan oppnås på annen måte enn ved regulering i arbeidsavtalen

Direktivet pålegger arbeidsgivere å gi informasjon om visse arbeidsvilkår til arbeidstakerne. Direktivet stiller ikke krav til at informasjonen skal inn i arbeidsavtalene, kun at informasjonen skal være skriftlig, jf. art. 3. Norge har imidlertid valgt å implementere det tidligere Arbeidsvilkårsdirektivet i form av at opplysningene skal fremgå av skriftlig arbeidsavtale, uten at dette fulgte direkte av direktivet. Det samme gjelder det nye Arbeidsvilkårsdirektivet.

Helse Vest mener at arbeidsavtalen ikke er egnet som informasjonskilde. Når formålet utelukkende er å gi arbeidstakere opplysninger og informasjon, så kan dette oppnås på andre måter enn å regulere det i arbeidsavtalen. Departementet har verken begrunnet valg av reguleringsform eller drøftet alternative løsninger for hvordan slik informasjon hensiktsmessig kan gis til arbeidstakerne.

Helse Vest foreslår at det bør foreligge oversikt over gjeldende tariffavtaler på virksomhetenes nettsider. Ytterligere alternativ at arbeidsavtaler blir etablert med et område: *Opplysninger som ikke er del av arbeidsavtalen*, rett og slett et informasjonsskriv som følger arbeidsavtalen.

Rettspraksis de senere år har vist at terskelen for hva som skal anses som individuelle avtalebestemmelser i arbeidsavtalen er senket. Dette kommer til uttrykk i «ISS-dommen» HR-2020-1339-A. Her var spørsmålet om renholderne iht. aml. § 16-2 hadde krav på å videreføre rettigheter i det nye arbeidsforholdet etter en virksomhetsoverdragelse. Høyesterett kom til at renholderne hadde rett til å beholde de lengre oppsigelsesfristene i statsansatteloven, fordi renholdernes arbeidsavtaler henviste til lovens bestemmelser. Etter en konkret vurdering av avtalene, ga Høyesterett renholderne medhold i at oppsigelsesfristene var rettslig bindende avtalevilkår som var omfattet av rettighetsovergangen ved virksomhetsoverdragelse. Dommen fastslår dermed at også henvisninger til lov, forskrift og tariffavtale kan anses å være individuelle bindende avtalevilkår. Vi mener derfor det er problematisk å gi slik informasjon i arbeidsavtalene. Vi mener departementet går lengre enn direktivets intensjon, som utelukkende er å gi informasjon til arbeidstakerne, ikke skape nye rettigheter.

Arbeidsavtalen og forholdet til tariffregulering

Departementet foreslår i flere av lovforslagene at opplysningsplikten oppfylles ved at det inntas en henvisning i arbeidsavtalen til lov, forskrift eller tariffavtale. Vi forutsetter imidlertid at en slik henvisning kun skal ha opplysningsverdi. Dersom eksempelvis en tariffavtale endres, forutsetter Helse Vest at disse endringene kan gjennomføres overfor medarbeider iht. gjeldende praksis og rett jf. arbeidstvistloven § 6. Vi forutsetter derfor at en henvisning til lov, forskrift og tariffavtale vil gjelde den til enhver tid gjeldende bestemmelse, med mindre annet er avtalt.

Helse Vest mener at lønns- og arbeidsvilkår i størst mulig grad skal være regulert mellom tariffpartene og vi mener at dette er godt ivaretatt gjennom dagens tariffsystem. Ved å flytte forhandlingsarenaene fra tariffpartene og til de individuelle parter, vil dette kunne medvirke til å undergrave tariffsystemet og tariffavtalen som reguleringsverktøy for lønns- og arbeidsvilkår.

Inngåelse og revisjon av tariffavtaler er en sentral del av Helse Vests ansvar og oppgaver. Helseforetakene har svært mange overenskomster som er gjenstand for tariffregulering hvert år, i hovedoppgjør og mellomoppgjør. I tillegg er det inngått mange særavtaler av ulik lengde og innhold. I alt er det ca. 30.000 medarbeidere i Helse Vests medlemsvirksomheter.

Med dette store antallet tariffavtaler og ansatte er det ikke praktisk mulig at den enkelte arbeidsavtale skal gjenspeile de til enhver tid gjeldende lønns- og arbeidsvilkår som følger av

gjeldende overenskomst. Det er blant annet mulig for medarbeidere å velge ulike fagforeninger med tilhørende tariffavtaler. Ved tilsetning er ikke organisering og tilhørighet til et tariffområde en del av dialogen. Det er fri organisasjonsrett og ikke et tema i dialog eller intervju av mulige kandidater ved ansettelse. Skulle dette inngå i arbeidsavtalen vil vi bryte prinsippet om at det er fri rett til å organisere seg og at dette er et valg den enkelte medarbeider til enhver tid har. Helse Vest mener at en henvisning til den til enhver tid gjeldende tariffavtale er tilstrekkelig for å ivareta opplysningsplikten etter direktivet.

Departementet åpner ikke opp for en slik henvisningsadgang i forslag til ny § 14-6 bokstav l) «ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slike». Slik vi forstår høringsnotatet skal overtid, merarbeid og betaling for dette nedfelles i arbeidsavtalene. Helse Vest mener det her bør åpnes for en henvisningsadgang. Bestemmelser om overtid, merarbeid og betaling finnes i svært mange overenskomster og en løpende oppdatering i arbeidsavtalene på gjeldende satser vil ikke være praktisk mulig å gjennomføre, særlig hensyntatt den strenge fristen for å gi opplysninger som lovendringsforslaget innebærer jf. forslag til ny § 14-5. Overtid, merarbeid og betaling for slikt arbeid er svært ofte forhandlingsgjenstand mellom partene lokalt og sentralt og endrer seg avhengig av partenes ulike prioriteringer.

Videre er det etter de hovedavtaler som er inngått i norsk arbeidsliv både mulig og vanlig å opprette særavtaler. Særavtaler regulerer lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert i overenskomst, eller som overenskomsten forutsetter kan reguleres i særavtale. I akutte situasjoner kan inngåelse av slike avtaler være helt nødvendig for driften av virksomheten. I slike situasjoner vil det ikke være mulig å foreta endringer av arbeidsavtalene først eller samtidig med endringen jf. forslag til ny § 14-8. Fremforhandlede særavtaler om forkortet varslingsstid på arbeidsplan samt økte overtidssatser med flere foreninger med overenskomst i helseforetak i forbindelse med koronapandemien er blant annet eksempler på dette. Helse Vest mener at forslag til ny § 14-6 bokstav l) vil være svært uheldig og skape mye usikkerhet. Følgelig vil bestemmelsen være prosessledende og skape unødvendige konflikter på arbeidsplassen.

Helse Vest mener forslag til aml. § 14-6 bokstav i, o og p går lengre enn direktivets krav

Opplysninger om lønn – bokstav i)

Departementet foreslår å presisere i aml. § 14-6 bokstav i), vedrørende opplysninger om lønn, at de ulike komponentene skal angis særskilt i arbeidsavtalen. Vi oppfatter at departementet mener at det ikke er tilstrekkelig med henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale, men at de komponentene som utgjør lønnen skal spesifiseres i arbeidsavtalen.

Helse Vest er av den oppfatning at en slik regulering ikke er nødvendig for å oppfylle direktivets krav. Direktivets art. 4 pkt. 3 presiserer at det er tilstrekkelig å henvise til gjeldende bestemmelser i tariffavtaler. I direktivets fortale pkt. 20 fastslås også følgende:

«Den omstendighet, at lønelementer foreskrevet ved lov eller kollektiv overenskomst ikke er omfattet af disse opplysninger, bør ikke udgøre en grund til ikke at give dem til arbejdstageren.»

Vi mener at denne formuleringen taler for at det ikke er noen plikt til å gi opplysningene i arbeidsavtalene. Vi forutsetter at dersom arbeidstaker er bundet av tariffavtale, så vil det være tilstrekkelig for å oppfylle direktivets krav, å henvise til de enhver tids gjeldende bestemmelser i tariffavtaler som regulerer lønn og kompensasjon.

For Helse Vest fremstår det også uklart hvilken ny forpliktelse denne lovendringen vil innebære. Dette særlig sett opp mot dagens praksis med tariffregulering av en rekke lønnskomponenter. Helse Vest mener også det er uklart i hvilken grad tariffregulerte lønnsselementer omfattes av opplysningsplikten.

Opplysning om rett til utdanning/opplæring – bokstav o)

Når det gjelder forslag til ny bokstav o) om opplæring mener Helse Vest at forslaget går lengre enn det direktivet pålegger arbeidsgiver. Departementet understreker i høringsbrevet at bestemmelsen, i tråd med fortalen, er ment å innebære en informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplæringspolicy, og ikke vil innebære en plikt for arbeidsgiver til å gi detaljert informasjon om opplæringen eller til å liste opp alle opplæringstilbud.

Helse Vest mener denne informasjonsplikten og direktivets krav oppfylles ved at det i arbeidsavtalen henvises til de til enhver tid gjeldende tariffavtaler som regulerer kompetanseutvikling i virksomheten, i tråd med direktivet art. 4 pkt. 3.

Lovforslaget harmonerer også dårlig med Hovedavtalene i arbeidslivet, regulert i Hovedavtalen i Spekter § 44. Hvorvidt det skal gjennomføres kompetansehevende tiltak i virksomhetens regi må bero på en vurdering av virksomhetens behov for kompetanse og det tilligger arbeidsgiver å vurdere og avgjøre dette behovet.

Opplysning om sosial sikring – bokstav p)

Departementets forslag til ny bokstav p) går lengre enn det direktivet pålegger arbeidsgiver. Helse Vest er av den oppfatning at en slik regulering ikke er nødvendig for å oppfylle direktivets krav. Direktivets art. 4 pkt. 3 presiserer at det er tilstrekkelig å henvise til gjeldende bestemmelser i tariffavtaler.

Departementet foreslår i bokstav p) å forplikte arbeidsgiver til å opplyse om identiteten til sosialsikringsinstitusjoner som mottar sosiale bidrag i tilknytning til arbeidsforholdet og enhver eventuell beskyttelse i form av sosial sikring fra arbeidsgivers side, der dette er arbeidsgivers ansvar.

Arbeidsgivers opplysningsplikt er etter direktivets ordlyd vid, i og med at den omfatter «enhver beskyttelse» ifm. sosial sikring fra arbeidsgivers side. Det vil følgelig være relevant å opplyse om ytelser som følger av lov, og ytelser som går utover dette.

Helse Vest mener at en slik opplysningsplikt kan ha uheldige konsekvenser. Flere av Helse Vest sine virksomheter har inntatt i sine tariffavtaler flere sosiale bestemmelser som sikrer medarbeidere bedre rettigheter til sosiale ytelser enn det som følger av folketrygdlovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette er bestemmelser som er gjenstand for forhandlinger

ved hvert hovedoppgjør. Helse Vest mener at en slik opplysningsplikt i arbeidsavtalen kan undergrave tariffavtalens betydning som overordnet, kollektiv avtale av lønn- og arbeidsvilkår. Dette avhenger av om reguleringen oppfattes som et avtalevilkår eller som en ren opplysning, jf. over.

I tillegg innebærer lovforslaget at det skal avtalefestes administrative ordninger. Helse Vest har tariffestet gjennom overenskomst del A at medarbeidere som eksempelvis har rett på sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal sikres godtgjørelse tilsvarende full lønn uten hensyn til folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning. Tariffavtalen regulerer imidlertid ikke arbeidsgivers forskutteringsforpliktelse av denne ytelsen. Lovforslaget vil medføre at denne administrative ordningen avtalefestes i den enkeltes arbeidsavtale. Helse Vest er av den oppfatning at direktivets krav vil være oppfylt ved at det i arbeidsavtalen er nok å henviser til de enhver tids gjeldende administrative ordninger.

Lovforslaget innebærer også at det må avtalefestes i arbeidsavtalen hvilken tilbyder virksomheten har inngått avtale med om f.eks. pensjons-, uføre og etterlatteordninger. Dette vil bli en individuell rettighet i den enkeltes arbeidsavtale. Helse Vest mener informasjonsplikten og direktivets krav oppfylles ved at det i arbeidsavtalene henvises til de til enhver tids gjeldende tariffavtaler og administrative ordninger. Under enhver omstendighet forutsetter Helse Vest at regulering av pensjons- og forsikringsordninger i arbeidsavtaler tar forbehold for arbeidsgivers endringsadgang av disse, med mindre virksomheten har forpliktet seg til dette gjennom f.eks. tariffavtale.

Opplysning om arbeidstid

Innledning

Lovendringsforslaget er egnet til å gjøre det mindre forutsigbart for arbeidstaker mht. å avklare hvilke rettigheter vedkommende har når det gjelder arbeidstid. Dette redegjøres det nærmere for under.

Skillet mellom forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster er uklart og vil kunne være prosessdrivende

Når det gjelder artikkel 4 bokstav m), er Helse Vests vurdering at direktivet er ivarettatt gjennom dagens lovgivning og oppfylt gjennom norsk rett. Dette redegjør også departementet for.

For Helse Vest fremstår skillet mellom hva som utgjør forutsigbar og uforutsigbar arbeidsplan som uklart. Departementet tydeliggjør ikke i tilstrekkelig grad hvor skillet går. Uten at dette tydeliggjøres nærmere, vil lovendringene kunne bli prosessdrivende i den forstand at det vil oppstå behov for rettslige avklaringer gjennom domstolene på hvor skillet mellom forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster går.

I foretaksgruppen Helse Vest er det turnusordninger, der arbeidstiden er lagt til ulike tider på døgnet, herunder dag, kveld og natt, og der arbeidsplanen rullerer blant medarbeiderne for en nærmere fastsatt periode. Helse Vest forutsetter at slike arbeidsplaner anses helt eller overveiende forutsigbare, selv om arbeidstiden i arbeidsplanen vil kunne endres når det

foreligger behov for dette, eks. ved fravær, ferieavvikling, økt arbeids- eller oppdragstilfang mv. Helse Vest ber likevel departementet presisere hvilke krav som stilles for turnusarbeid for at slik arbeidstidsordning skal kategoriseres som forutsigbar i direktivets forstand.

Helse Vests vurdering er også at departementets lovforslag omfatter langt flere arbeidstidsordninger enn det som direktivet opprinnelig har forutsatt, jf. fortalens pkt. 21 som henviser til at uforutsigbart arbeidsmønster er forbeholdt de tilfeller der det ikke er mulig å angi en fast tidsplan for arbeidet grunnet arbeidets art, slik som kontrakter på tilkallingsbasis.

Behovet for arbeid av tilkallingsvikarer tilsier i sin natur at det ikke vil være mulig å angi en fast tidsplan over arbeidet ettersom bruk av tilkallingsvikarer er forbeholdt tilfeller der det oppstår behov for arbeidskraft som ikke kan planlegges på forhånd, slik som for eksempel ved sykdom. Som tilkallingsvikar har medarbeideren heller verken rett eller plikt til å jobbe et bestemt antall timer, ved at tilkallingen er på frivillig basis. Helse Vest kan imidlertid ikke se hvilke andre ansettelsesformer som har et arbeidsmønster som er helt eller overveiende uforutsigbart, og ber departementet utdype dette.

Helse Vest oppfatning er også at departementets lovforslag går lenger enn direktivet og dets formål.

Forpliktelse til å gi informasjon om arbeid utover avtalt arbeidstid og betaling for slikt arbeid

Lovendringsforslaget innebærer en forpliktelse for arbeidsgiver til å regulere de til enhver tid gjeldende overtidssatsene slik de fremgår av overenskomst, inn i de individuelle arbeidsavtaler, slik at overtidssatser skal inkluderes som individuelle arbeidsvilkår i arbeidsavtalen.

Det vil kunne oppstå motstrid mellom bestemmelsene om overtid og betaling for dette i de individuelle arbeidsavtalene og de til enhver tid gjeldende tariffavtalene. Klausuler om lønn vil normalt anses som vesentlige vilkår i en arbeidsavtale, der arbeidsgivers endringsadgang er begrenset dersom det i forbindelse med tarifforhandlinger blir enighet om å endre bestemmelsene og betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid. En slik bestemmelse vil lett føre til motstrid mellom arbeidsavtalen og tariffavtalen, og er dermed egnet til å undergrave tariffavtalens betydning jf. over.

Ved at dette skal reguleres i individuelle arbeidsavtaler for medarbeidere som har uforutsigbare arbeidstidsordninger, vil lovendringen kunne medføre utilsiktede forskjeller i arbeidsgivers endringsadgang overfor medarbeidere som har forutsigbar og uforutsigbar arbeidstidsordning. Dette vil kunne være uforholdsmessig prosessdrivende, og særlig i forlengelsen av at skillet mellom slike arbeidstidsordninger fremstår uklart.

Vilkårene for å ilegge medarbeidere arbeid utover avtalt arbeidstid etter dagens aml. § 10-6 (1) er de samme for alle medarbeidere, uavhengig av om de har en forutsigbar eller uforutsigbar arbeidstidsordning.

Helse Vests vurdering er at det ville vært tilstrekkelig med en henvisning til virksomhetens gjeldende ordninger og ev. tariffavtalebestemmelser om slikt arbeid.

Varslingsfrist for arbeid og rett til å avvise arbeid

Helse Vests vurdering er at forslaget til nytt § 10-3 (2), sett opp mot regelen i første ledd og hvordan denne praktiseres, kan bidra til å skape usikkerhet rundt arbeidsgivers forpliktelser til å varsle om tidspunkt for arbeid. Helse Vests vurdering er at det fremstår som uklart hvilket praktisk omfang forslag til nytt aml. § 10-3 (2) vil ha.

Departementet uttaler at forslag til nytt aml. § 10-3 (2) skal omfatte situasjoner der det ikke foreligger noen arbeidsplan fordi arbeidstidsordningen ikke faller innenfor virkeområdet til første ledd, og ev. situasjoner der arbeidstaker pålegges merarbeid.

I den grad arbeidstaker ikke omfattes av første ledd, arbeider ikke medarbeideren til ulike tider på døgnet, jf. ordlyden i bestemmelsen. Plassering og lengde av daglig og ukentlig arbeidstid skal fremgå av arbeidsavtalen etter dagens arbeidsmiljølov § 14-6 j, og vil være utgangspunktet for lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid for medarbeidere som ikke omfattes av aml. § 10-3 (1). For tilkallingsvikarer vil arbeid på tilkalling være basert på frivillighet, slik at begrunnelsen med å informere om arbeid innen en rimelig frist for at det skal oppstå arbeidsplikt som departementet viser til, ikke gjør seg gjeldende overfor disse medarbeiderne. For Helse Vest fremstår det uklart hvilke grupper av medarbeidere som omfattes av aml. § 10-3 (2), og ber departementet tydeliggjøre dette.

Ved at arbeidstaker kan avvise alt arbeid som ikke er varslet senest to uker i forkant uten negative følger, med mindre «virksomhetens art eller uforutsette hendelser» gjør det nødvendig med varslings kortere tid i forkant, vil forslag til ny aml. § 10-3 (2) etter Helse Vests vurdering kunne medføre tolkningstvister og uenigheter knyttet til når virksomheten kan varsle om arbeid senere enn 14 dager før.

Når det gjelder merarbeid og varslings av dette, er Helse Vests oppfatning at slikt arbeid som utgangspunkt ikke er mulig å varsle om dette 14 dager ettersom det må foreligge et særlig og tidsavgrenset» behov jf. aml. § 10-6 (1). Helse Vest forutsetter at departementet med lovforslaget ikke har ment at forslag til nytt aml. § 10-3 (2) skal begrense adgangen til å ilegge merarbeid/overtidsarbeid etter aml. § 10-6 (1) på en slik måte at arbeidstaker kan motsette seg dette.

Ordninger for vaktendringer

Ordninger for vaktendring følger av dagens aml. § 10-3 og ev. med supplerende tariffregulering. Det vil også være en sentral forskjell i om vaktendring gjøres etter enighet med medarbeideren, eller dersom arbeidsgiver beslutter vaktendring ensidig. Ulike virksomheter har egne regler knyttet til drøfting og varslings av vaktendringer, som ved lovforslaget skal inntas i de individuelle arbeidsavtalene. Helse Vest mener at en slik opplysningsplikt kan undergrave tariffavtalens betydning som overordnet, kollektiv avtale av lønn- og arbeidsvilkår jf. over.

Beskyttelse mot avlysning av avtalt arbeid

Departementet legger til grunn at utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsgiver ikke kan avlyse avtalt arbeid uten kompensasjon.

Helse Vest vurdering er at dette er en feilslutning av gjeldende norsk rett (merk at situasjonen imidlertid er annerledes ved bortfall av vakt ifm. avtalt tilkallingsforhold). Det er sikker rett at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, eller arbeidstidsdirektivet for den saks skyld, ikke regulerer kompensasjon for arbeidstid. Hvorvidt arbeidstaker har rett på kompensasjon ved avlyst vakt vil bero på hva partene har avtalt om kompensasjon, herunder i arbeidsavtale, tariffavtale eller annen avtale.

Helse Vest forutsetter at lovendringsforslaget ikke er ment å endre utgangspunktet i norsk rett som går ut på kompensasjon for arbeidstid, og for så vidt også endringer av arbeidstid, er opp til partene (enten individuelt eller kollektivt) å fastsette, slik gjeldende rett er.

Frister og opplysningenes form

Departementet foreslår å skjerpe fristene for når arbeidsgiver skal gi arbeidstaker skriftlig informasjon om arbeidsvilkår.

Helse Vest mener at det vil være utfordrende for virksomheter å avklare alle forhold som er omfattet av opplysningsplikten og sørge for utarbeidelse av en arbeidsavtale som inneholder disse punktene innen en frist på syv dager etter at arbeidsforholdet begynte. Helse Vests oppfatning er at det vil være utfordrende i enkelte arbeidsforhold å avklare alle forhold og sørge for at all informasjon gis innen en frist på syv dager, særlig hensett til at direktivet er valgt implementert slik at opplysningene skal fremgå av skriftlig arbeidsavtale. I tillegg innebærer lovforslaget en betydelig utvidelse av arbeidsgivers opplysningsplikt sammenlignet med hva som følger av gjeldende rett. Ved ansettelse vil det eksempelvis ikke alltid være avklart hvilke tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for medarbeidere.

En slik frist sett i sammenheng med konsekvensene dersom fristen oversittes, innebærer en betydelig ressursbelastning på arbeidsgiver. Dette knytter seg særlig til forpliktelsen til å informere om forventet varighet og grunnlag for midlertidig ansettelse jf. aml. § 14-6 (1) bokstav e), samt opplysninger om arbeidstid som foreslått i aml. § 14-6 (1) bokstav j).

Departementet foreslår å lovfeste en kortere frist for den grunnleggende informasjonen enn det direktivet krever. Helse Vest støtter ikke en slik strammere lovregulering enn det som er direktivets krav. Sett hen til de konsekvenser oversittelse av fristen vil medføre, herunder krav om fast ansettelse og arbeidstakers adgang til å bestemme stillingsprosent, mener Helse Vest at en slik innstramming blir urimelig.

Overgang til annen form for ansettelse

Etter forslaget § 14-8 a. (3) har arbeidstaker rett til å få skriftlig svar fra arbeidsgiver på forespørsel om mer forutsigbare arbeidsvilkår.

Helse Vest mener at selv om arbeidsmiljøloven ikke oppstiller noen regel som direkte tilsvare bestemmelsen i direktivets artikkel 12, inneholder arbeidsmiljøloven en rekke andre regler som på ulike måter sikrer rettigheter for deltidsansatte og midlertidig ansatte.

Det finnes i dag et velfungerende sett av bestemmelser som regulerer deltidsansattes og midlertidig ansattes rettigheter, herunder bestemmelsene om fortrinnsrett til utvidet stilling jf. §§ 14-2, 14-3 og 14-4a, de midlertidig ansattes rett til fast ansettelse etter tre eller fire år, jf. § 14-9 og arbeidsgivers plikt til å informere om ledige stillinger jf. § 14-1. I tillegg har regjeringen hatt på høring forslag om å lovfeste en heltidsnorm, å innføre en dokumentasjons- og drøftingsplikt ved deltidsansettelser og å styrke fortrinnsretten for deltidsansettelser. Arbeidsmiljølovens ordninger som skal sikre forutsigbare og trygge arbeidsvilkår er gode og egnede virkemidler og gir et godt vern for deltidsansatte og midlertidig ansatte. Helse Vest mener lovforslaget ikke er en regel som passer det norske arbeidsmarkedet, og at vi allerede i dag har mekanismer i loven som gir medarbeidere forutsigbare og trygge arbeidsvilkår.

Helse Vest mener også at det kan være uklart for arbeidsgiver hvilket regelsett anmodningen om mer sikker og forutsigbar ansettelsesform skal behandles etter i arbeidsmiljøloven. En slik bestemmelse kan også gjøre det mer uklart for arbeidstaker hvilke rettigheter vedkommende har.

Helse Vest mener en frist på tre måneder er kort. En slik frist sett opp mot arbeidsgivers forpliktelser etter lovforslaget innebærer en enorm ressursbelastning for arbeidsgiver. Flere av Helse Vests medlemmer har et stort antall medarbeidere, og de bærer et utpreget samfunnsansvar. Dersom samtlige deltidsansatte og midlertidige ansatte i slike virksomheter skal håndtere henvendelser om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår potensielt fremsatt hver tredje måned av hver enkelt medarbeider, vil det innebære en uforsvarlig ressursbruk å besvare disse henvendelsene. Det vil oppstå tvister om hvorvidt arbeidsgivers svar er tilstrekkelig begrunnet jf. departementets forslag. Det kan også dukke opp problemstillinger knyttet til prioriteringen mellom flere medarbeidere som sender slik henvendelse, uten at departementet har redegjort nærmere for hvilke hensyn arbeidsgiver kan vektlegge. Helse Vests vurdering er også at slike henvendelser potensielt sett kan gå på bekostning av rettigheter medarbeidere har etter bestemmelsene om fortrinnsrett og rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid for deltidsansatte. Tre måneder er ikke tilstrekkelig tid til at det kan ha skjedd reelle endringer i bedriftens behov. Helse Vest foreslår at fristen som et minimum settes til 12 måneder. Det er opp til medlemslandene å begrense hyppigheten av anmodninger jf. artikkel 12 i direktivet.

Presumsjonsreglene i aml. § 14-6 (3) og (4) innebærer uforholdsmessig strenge konsekvenser for arbeidsgiver

Når det gjelder departementets lovendringsforslag til ny aml. § 14-6 (3) og (4), ber Helse Vest departementet om å redegjøre nærmere om begrunnelsen for disse presumsjonene knyttet til stillingsomfang og fast/midlertidig ansettelse. Det er etter direktivet lagt opp til medlemsstatene å fastsette hvilke gunstige presumsjoner som skal legges til grunn.

Det er Helse Vests vurdering at gjeldende norsk rett, sammenholdt med lovforslag om lovfesting av heltidsnorm, allerede ivaretar arbeidstakers behov for forutsigbarhet og presumsjoner knyttet til stillingsomfang samt skillet mellom fast/midlertidig ansettelse. Det er arbeidsgiver som har tvilsrisikoen ved spørsmål om arbeidsavtalens og arbeidsforholdets innhold. Arbeidsmiljøloven regulerer i dag også utgangspunktet om at alle skal ansettes fast, jf. aml. § 14-9 (1). Lovfesting av heltidsnorm vil innebære at arbeidsgiver må dokumentere og

begrunne behov for deltidsansettelse mht. stillingsomfang. For Helse Vest fremstår det derfor uklart hvorfor departementet vurderer det slik at det foreligger behov for å lovfeste presumsjonene om stillingsomfang og fast/midlertidig ansettelse.

En forholdsvis liten formalfeil vil kunne få veldig store konsekvenser for arbeidsgiver, ved at arbeidstaker automatisk skal anses for å ha fast ansettelse dersom arbeidsgiver, innen en frist på 7 dager etter lovforslaget, ikke har utarbeidet en arbeidsavtale som regulerer grunnlag for midlertidig ansettelse. Tilsvarende, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom arbeidsgiver ikke har regulert dette i arbeidsavtale innen 7 dager, uavhengig av hva som har blitt forespeilet i rekrutteringsprosessen og uavhengig av arbeidsgivers reelle behov for ansettelsen. Hvis arbeidsgiver ikke har mulighet til å gi medarbeidere fast ansettelse og/eller en stilling i det omfang som arbeidstaker fastsetter påstand om, medfører dette at arbeidsgiver muligens må nedbemanne. Det vil følgelig kunne prosessdrivende at arbeidstakers påstand skal legges til grunn når det gjelder stillingsomfang og skillet mellom fast/ansettelse, særlig sett i lys av forslag til å regulere strengere frist for arbeidsgiver til å oppfylle informasjonsplikten jf. forslag til ny § 14-5 (2).

Andre innspill

Helse Vest ønsker å redusere bruken av «nullprosentkontrakter» og i stedet tilby mer forutsigbare avtaler som sikrer medarbeideres vilkår i forhold til arbeidstid mv. Tanken om to ukers varsling i forveien støttes der det er mulig, men i vår virksomhet ser vi at arbeidets art og uforutsette hendelser ofte gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant. Vi mener at det må komme tydelig frem at det tas høyde for ulike behov i ulike bransjer.

Vennlig hilsen

Hilde Christiansen
direktør medarbeider, organisasjon og teknologi

Dokumentet er elektronisk godkjent