



Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Høringsuttalelsen sendes pr. e-post til
postmottak@aid.dep.no

Vår referanse: 22/00670-5
Arkivkode:
Saksbehandler: Geir S. Winters
Deres referanse: 22/2781
Dato: 26.10.2022

Høringsvar om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven mv. for å sikre arbeidstakere tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår - gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152

1. Innledning – mer generelle merknader

Vi viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev og høringsnotat av 29. juni 2022. Høringsfristen er satt til 20. oktober 2022. Vi er gitt utsatt frist til den 26. oktober.

KS anerkjenner de formål som direktivet bygger på.

Etter KS' syn går enkelte av forslagene i høringsnotatet lengre enn det som er nødvendig for å oppfylle de forpliktelsene som ligger i direktivet. Det er ikke KS' inntrykk at norske arbeidstakere i dag har så utydelige og uforutsigbare arbeidsvilkår at det er behov for større endringer enn det direktivet pålegger medlemsstatene. Enkelte av departementets forslag er forbedringer eller kodifisering av gjeldende rett, hvor lovforslaget gir bedre informasjon om rettsstillingen. Disse forslagene blir ikke kommentert. Andre forslag kommenteres under punkt 2. Dette fordi de dels fremstår som uklare, og dels fordi det er vanskelig å se hvilke reelle behov de i en norsk sammenheng skal dekke. Dette gjelder først og fremst opplysningsplikten om arbeidstidsordningen for arbeidstakere som har varierende arbeidstid. Blant annet dette forslaget kan etter KS' syn skape en unødvendig rettslig uklarhet, og påføre arbeidsgivere et administrativt merarbeid, som ikke står i et rimelig forhold til det som er formålet med direktivet. Det er heller ikke gitt at for mange detaljer i en skriftlig arbeidsavtale reelt gir tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår av praktisk betydning for arbeidstakerne.

KS' medlemmer er omfattet av tariffavtaler fremforhandlet gjennom likeverdige parter i arbeidslivet. Enkelte av departementets forslag vil redusere handlingsrommet for tariffpartene ved at det stilles langt mer detaljerte lovkrav til innholdet i de individuelt inngåtte arbeidsavtalene. Etter KS' oppfatning ivaretar forhandlingsystemet og tariffavtalene på en balansert måte rettighetene og pliktene for både arbeidstakere og arbeidsgivere. Forhandlingspartene kjenner den faktiske situasjonen, og står dermed i en god posisjon til å fremforhandle balanserte og gode løsninger. Det anses uheldig om tariffavtalens betydning blir svekket eller nedtones grunnet mer spesifiserte krav til individuelle arbeidsavtaler. Departementet bes klargjøre forholdet mellom rettigheter i individuelle arbeidsavtaler og tariffavtaler. Det må her være et sentralt moment å støtte opp under tariffavtalers betydning.

Artikkel 3 i direktivet fastsetter at arbeidstakeren skal gis skriftlig informasjon. Hvordan denne informasjonen gis sier ikke direktivet noe om, så lenge informasjonen er tilgjengelig for arbeidstakeren. Dersom flere opplysninger må tas med i arbeidsavtalen kan det binde arbeidsgiveren mer enn om arbeidsgiveren sto fritt til å gi informasjonen på en annen måte, jf. Høyesteretts dom i sak HR-2020-1339-A. Det bemerkes også at tariffavtaler allerede er en del av individuelle arbeidsavtaler jf. arbeidstvistloven

§ 6. Denne konsekvensen av at informasjonen skal gis i den individuelle arbeidsavtalen, kan ikke ses behandlet i høringsnotatet.

2. Merknader til høringsforslaget

2.1 Opplysning om arbeidstid ved uforutsigbare arbeidstidsordninger

Forslaget til endret aml. § 14-6 (1) bokstav j) gjelder opplysninger om lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid, jf. punkt 5.3.9 i høringsnotatet. Bestemmelsen sonderer mellom et forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster.

Skillet mellom forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster fremstår som uklart. KS legger til grunn at tilkallingsvikarer med midlertidige arbeidsavtaler som tilkalles fra gang til gang faller utenom forslaget. Utover dette må departementet tydeliggjøre skillet mellom forutsigbare og uforutsigbare arbeidsmønstre. En manglende klargjøring av dette vil etter KS' oppfatning kunne være prosessdrivende.

I forslaget til § 14-6 (1) bokstav j) er det benyttet begrepet "vaktendringer" med henvisning til § 10-3. Arbeidsmiljølovens § 10-3 benytter ikke begrepet "vaktendringer". Vi stiller derfor spørsmål ved om det er hensiktsmessig å innføre et nytt begrep på denne måten. Etter vårt syn er det mer naturlig å benytte begrepet som ligger i § 10-3, "varsling ved endring av tidspunktet for arbeid".

2.2 Forslaget til ny aml. § 14-6 (1) bokstav l) om overtidsbetaling mv. uten adgang for å henvise til tariffavtale

Slik forslaget til ny § 14-6 (2) er utformet, jf. kommentarene nederst på side 26 i høringsnotatet, oppfatter vi at betalingen for overtid og merarbeid, jf. § 14-6 (1) bokstav l), skal komme frem av den individuelle arbeidsavtalen. Etter KS' syn bør det her i stedet gis adgang til i arbeidsavtalen å henvise til tariffavtalen, eller annet skriftlig og tilgjengelig materiale, som gir arbeidstakeren dekkende informasjon. En løpende oppdatering av arbeidsavtalen, f.eks. fordi satser endres, eller nye pensjonsavtaler inngås mv., fremstår som en urimelig byrdefull forpliktelse sett hen til det store antallet individuelle arbeidsavtaler. Det er neppe praktisk mulig at den enkelte individuelle arbeidsavtalen skal være oppdatert på de lønns- og arbeidsvilkår som til enhver tid følger av tariffavtalen. I kommunal sektor kan det skje endringer av slike vilkår hvert år i form av hovedoppgjør og mellomoppgjør, og i tillegg vil sentrale særavtaler kunne ha betydning ved slike revisjoner som skjer hvert annet år.

Etter direktivets artikkel 4 nr. 2 m) jf. nr. 3, er det ikke adgang til å henvise til tariffavtaler når arbeidstidsordningen er uforutsigbar. Det er derfor av stor praktisk betydning at departementet presiserer nærmere hva som ligger i formuleringen «uforutsigbare arbeidstidsordninger».

2.3 Varslingsfrist før arbeid

Forslaget til et nytt § 10-3 annet ledd, fastsetter en frist til å varsle om tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien. Forslaget gir adgang til å benytte en kortere frist dersom «virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig.» Det er etter KS' syn grunn til å vektlegge at tilkallingsvakters arbeidspålegg fullt ut baserer seg på frivillighet. Dermed vil denne gruppen reelt sett ha en forutsigbarhet mht. tidspunktet for arbeid. KS legger derfor til grunn at disse ikke omfattes av bestemmelsen. I høringsnotatet punkt 11.3.3 fremhever departementet at forslaget vil kunne omfatte situasjoner der arbeidstaker pålegges merarbeid. Det fremstår som uklart hva departementet sikter til, sett opp imot vilkårene for merarbeid i arbeidsmiljøloven § 10-6. Departementet bes avklare hvilke arbeidstakere som kan omfattes av det foreslåtte annet ledd.

2.4 Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår

En arbeidstaker har etter forslaget § 14-8 a (1) rett til innen en måned å få «et skriftlig og begrunnet svar» fra arbeidsgiver på en anmodning om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår. Det kommer frem av artikkel 12 at en forutsetning for en anmodning som nevnt er «hvor en sådan findes». En slik forutsetning bør også gå frem av lovteksten. Etter forslaget § 14-8 a (3) gjelder ikke retten til skriftlig svar hvis det er gått mindre enn tre måneder siden forrige forespørsel etter bestemmelsen. Sett i lys av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven, som på visse vilkår gir både deltidsansatte og midlertidig ansatte rett til utvidet stilling og fast ansettelse, fremstår en frist for gjentatt søknad på 3 måneder som for kort. En frist på ni måneder for å fremme en ny anmodning, som nevnt, fremstår som passende. Dette også av hensyn til å redusere den administrative belastningen som for hyppige forespørsler kan innebære. Vi legger til grunn at ved manglende oppfyllelse av en slik plikt ikke skal ha noen materiell rettslig betydning, og være å anse som en ordensregel,

2.5 Prøvetid for en midlertidig ansatt som får fornyet kontrakt eller blir fast ansatt

Vi viser til foreslått endring av aml. § 15-6 tredje ledd og nytt femte ledd i bestemmelsen. KS er i utgangspunktet enig i at det bør være et rimelig forhold mellom forventet varighet av det midlertidige arbeidsforholdet og prøvetidens lengde. Rettsteknisk vil det være en forenkling om bestemmelsen fastsatte en brøk eller forholdsmessighetstall.

Forslaget er imidlertid noe problematisk. Ofte vil en midlertidig kontrakt fornyes eller gå over i en fast ansettelse. Dersom prøvetiden har vært kort, fordi det midlertidige arbeidsforholdet har vært kortvarig, og arbeidsforholdet så går over til en fast ansettelse, bør det være mulig å avtale en ytterligere prøvetid i det faste arbeidsforholdet, som samlet sett ikke går ut over 6 måneder. Dette for å ivareta prøvetidsordningen som en sikkerhetsventil for arbeidstaker og arbeidsgiver. Nytt femte ledd bør endres slik at en forlengelse av prøvetiden ikke er utelukket i slike tilfeller.

2.6 Presumsjonsreglene i forslaget til ny aml. § 14-6 (3) og (4)

Etter KS' syn fremstår presumsjonsreglene i forslaget til ny aml. § 14-6 (3) og (4) som for strenge. De vil også for lett kunne medføre rettslige tvister i tilfeller hvor f.eks. unnlatelsen av å oppfylle forpliktelsene ikke skyldes bevisste unnlatelser. Vi foreslår derfor at det legges inn et ytterligere vilkår for at presumsjonsreglene skal få virkning. Først når arbeidsgiver av arbeidstaker er gitt en skriftlig oppfordring til å oppfylle forpliktelsen etter første ledd bokstav e og bokstav j, jf. §14-5, og det ikke blir gjort innen 5 virkedager, kan presumsjonene i tredje og fjerde ledd gis virkning.

Med hilsen



Tor Allstrin
Områdedirektør Advokatene



Geir S. Winters
Advokat