

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 OSLO

Oslo, 01.11.2022  
Vår ref. 22/1855-10  
440.00/ATJO  
Deres ref.

Att:

## **Høringssvar - Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning - gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152**

Vi viser til departementets høringsbrev av 29.06.22 vedrørende ovennevnte høring.

LO er positiv til de fleste endringene som foreslås og anser at gjennomføringen av direktivet med de endringer departementet foreslår i all hovedsak vil bidra til å bedre arbeidstakeres arbeidsvilkår. LO har imidlertid noen bemerkninger som inngis i det følgende.

### **Til artikkel 1 - Formål, gjenstand og virkeområde:**

Departementet vurderer det slik at arbeidstakerbegrepet er i overensstemmelse med EU-domstolens praksis i dag. Samtidig erkjennes det at det er uklart hvilken betydning arbeidsvilkårsdirektivets henvisning både til nasjonale arbeidstakerbegrepet og EU-domstolens praksis vil få. I regjeringens handlingsplan mot sosial dumping av 1. oktober 2022 er det pekt på arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven må tydeliggjøres. LO er positive til en slik klargjøring, og antar at regjeringen i sitt arbeid da også vil poengtere at fremtidig rettspraksis fra EU-domstolens ikke må innebære et svekket vern for arbeidstakere som er omfattet av den norske vernelovgivningen.

### **Til artikkel 3 - Utlevering av opplysninger til arbeidstaker om egne arbeidsvilkår**

Departementet etterspør i *avsnitt 4.3* i høringsnotatet om høringsinstansenes syn på om det er behov for å presisere vilkår ved elektronisk skriftlighet ved inngåelse av arbeidsavtale. Selv om det kan tenkes scenarier der dette kunne vært formålstjenlig, er LO enig i departementets vurdering om at skriftlighetskravet i norsk lov allerede dekker direktivets oppstilte krav så fremt kravene til tilgjengelighet, lagring og notoritet er oppfylte. LO mener imidlertid at det uansett bør presiseres at arbeidstaker, i tillegg til elektronisk oversendelse, kan kreve å få en signert skriftlig arbeidsavtale.

### **Til artikkel 4 - Opplysningsplikt**

I *punkt 5.3.1* i høringsnotatet redegjør departementet for de krav direktivet stiller og som etter departementets mening ikke medfører behov for endringer i norsk rett. LO er langt på vei enig i dette, men mener at departementet også bør vurdere at midlertidige ansatte sikres den forutberegnelighet som ligger i direktivets overordnede målsetting. På denne bakgrunn bes det om at det vurderes å

### **Landsorganisasjonen i Norge**

Torggata 12, N-0181 Oslo E-post: lo@lo.no www.lo.no Telefon: +47 23 06 10 00 Organisasjonsnummer: 971 074 337  
Kontonr.: 9001 07 00182 Faktura på e-post: 971074337@autoinvoice.no Elektronisk faktura (EHF): 9908:971074337



gjøres en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav e), slik:

*«Forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, **stillingsomfang eller minste antall garanterte betalte timer, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. aml. § 14-9**»*

LO støtter den foreslåtte endringen i tilknytning til opplysning om arbeidsplassen/arbeidsstedet, jf. redegjørelsen og forslaget i høringsnotatet *punkt 5.3.2*.

I *punkt 5.3.3* i høringsnotatet redegjør departementet for behovet for en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav n) om opplysning om innleievirksomhetens identitet. Forslaget lyder som følger:

*«n) innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent»*

Teksten er etter LOs mening en forbedring sammenlignet med gjeldende bestemmelser, men LO er av den oppfatning at teksten ikke oppfyller direktivets krav om å sikre at arbeidsgiver informerer om «væsentlige punkter» i arbeidsforholdet. For midlertidig ansatte fra bemanningsforetak vil lønns- og arbeidsvilkår i noen situasjoner være avhengig av de vilkår som avtales for det enkelte oppdraget. For eksempel der det skal likebehandles med arbeidstakere i innleiebedriften, vil informasjon om oppdraget være nødvendig for at arbeidstakeren skal få informasjon om alle «væsentlige punkter». Etter LOs oppfatning må dermed også oppdragsbekreftelse inkluderes for å oppfylle direktivets krav om informasjon om «væsentlige punkter» i arbeidsforholdet. På denne bakgrunn foreslås det at endringen suppleres, og lyder slik:

*§ 14-6 n) innleiers identitet, **samt oppdragsbekreftelse med vilkårene for det gjeldende oppdraget, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent.***

Alternativt forslag:

*«§ 14-6 n) innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart inn/eiers identitet er kjent. **Arbeidstaker skal ha en oppdragsbekreftelse med vilkårene for det gjeldende oppdraget som et tillegg til arbeidsavtalen**»*

LO er enig i at direktivets krav om opplysning om prøvetid er oppfylt i gjeldende lovgivning, jf. *punkt 5.3.4* i høringsnotatet. LO støtter også endringsforslagene til arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav g) som følge av direktivets krav om opplysning om fravær betalt av arbeidsgiver, jf. *punkt 5.3.6*, endringsforslaget til arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav h) grunnet direktivets krav om opplysning om fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold, jf. *punkt 5.3.7*, samt også endringen som følge av direktivets opplysningskrav om lønn mv. i *punkt 5.3.8* i høringsnotatet.

Det er bedt om særskilt tilbakemelding på bruk av begrepet «kompetanseutvikling» i *punkt 5.3.5*. til forslaget om ny bokstav o) i arbeidsmiljøloven § 14-6, LO mener at begrepet «kompetanseutvikling» er et egnet begrep og slutter seg til den foreslåtte endringen.



Når det gjelder redegjørelsen for kravet om *opplysning om arbeidstid m.v. i punkt 5.3.9*, er denne uklar, da det for LO ikke fremstår som tilstrekkelig klart hva departementet mener sorterer under direktivets sondering mellom arbeidstidsordninger som er helt eller overveiende forutsigbare eller helt og overveiende uforutsigbare. I den forbindelse nevnes det at det er mange bransjer som i seg selv er preget av uforutsigbarhet, bl.a. knyttet til at værmessige forhold eller endring i kunders behov vil kunne spille inn for å utføre arbeid. Sett hen til departementets forslag til endring i arbeidsmiljøloven § 10-3, er LO av den oppfatning at departementets forslag vil kunne bidra til å legitimere bruk av «uforutsigbare arbeidstidsordninger» som vil kunne bidra til å svekke arbeidstakers stilling i betydelig grad. Dette utdypes nedenfor i våre merknader i tilknytning til foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven § 10-3.

LO gir sin tilslutning til ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 for å gjennomføre kravet om opplysning om sosial sikring og endringen i arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd om, jf. høringsnotatet *punkt 5.3.10 og 5.3.11*.

#### **Til artikkel 5 – Frister og opplysningenes form**

Departementet foreslår en én og samme frist for når arbeidsgiver må gi informasjon om de ulike arbeidsvilkår for arbeidsforhold, uavhengig av arbeidsforholdets varighet. For arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned og ved utleie, vil dette etter LOs syn innebære en svekkelse av arbeidstakernes vern sammenlignet med dagens rettstilstand. De midlertidig og innleide ansatte har et større behov for å få slik avtale bekreftet raskt, enn hos fast ansatte og LO mener at hensynet til forutsigbarhet for disse ansatte bør veie tyngre enn at det er beleilig at reglene er like.

#### **Til artikkel 6 – Opplysninger om endringer i arbeidsforhold**

LO har ingen særskilte merknader.

#### **Til artikkel 7 – Tilleggsinformasjon til arbeidstaker som sendes til et annet land**

LO har ingen særskilte merknader.

#### **Til artikkel 8 – Maksimal varighet av prøvetid**

LO er enig i departementets vurderinger og forslag, og anser at forslaget vil løse forhold som erfaringsmessig har vært problematiske ved prøvetid, herunder utstrakt bruk av prøvetid ved ansettelse i ny likeartet stilling i samme virksomhet.

#### **Til artikkel 9 – Parallele ansettelsesforhold**

LO er enig med departementet i at det ikke er nødvendig med en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven som tar sikte på å gjennomføre art. 9 i norsk rett som følge av at partene vil kunne regulere dette i medhold av avtalelovens bestemmelser (avtalefrihet) og hensett det alminnelige saklighetskravet mht. arbeidsgivers beslutninger.

#### **Til artikkel 10 – Minimumsforutsigbarhet i arbeidsforholdet**

Direktivets krav forstås kun å gjelde for arbeidstakere med såkalt «uforutsigbart arbeidsmønster». Som nevnt ovenfor til artikkel 4 er det uklart hvilke arbeidstidsordninger departementet mener faller

inn under denne kategorien. Departementet uttaler i *punkt 11.1* i høringsnotatet på s. 44-45 følgende:



*«Etter departementets oppfatning gjelder bestemmelsen situasjoner der arbeidstaker ikke har en fast og forutsigbar arbeidstid eller arbeidsplan, slik som ved nulltimerskontrakter» og noen former for deltidsansettelser.*

*Et «uforutsigbart arbeidsmønster» forutsetter at arbeidsplanen er variabel, jf. omtale under punkt 5 om artikkel 4. Etter departementets forståelse innebærer dette at arbeidstiden varierer fra dag til dag, uke til uke eller periode til periode. At arbeidstiden er lagt til ulike tider på døgnet eller til ulike perioder innebærer imidlertid ikke i seg selv at arbeidsmønsteret anses «uforutsigbart»: Dersom arbeidstiden er fastlagt etter et mønster som gir arbeidstaker en forutsigbarhet for når vedkommende skal arbeide, vil situasjonen etter departementets oppfatning ikke falle inn under det som er ment med «uforutsigbart arbeidsmønster». Skift- og turnusarbeid etter et rullerende og forutsigbart oppsett vil kunne være eksempler på dette.*

*(...)*

*Etter departementets vurdering vil det imidlertid også i Norge kunne være arbeidstakere som kan sies å ha et arbeidsmønster som er helt eller overveiende uforutsigbart. Dette vil særlig omfatte deltidsansatte som jobber på ulike dager og tider uten et fast mønster.*

*(...)*

*Uforutsigbarhet knyttet til eventuelt mertidsarbeid eller overtidsarbeid, det vil si arbeid utover avtalt arbeidstid, vil etter departementets forståelse i utgangspunktet være noe annet»*

Etter LOs oppfatning, illustrerer det ovennevnte siterte denne uklarheten. «Nulltimerskontrakter» er etter norsk rett allerede forbudt, noe departementet selv er inne på i redegjørelsen for artikkel 11 i punkt 12.3 i høringsnotatet (s. 53). og det er uklart hvilke former for deltidsansatte det siktes til. Dette må da avklares i det videre lovarbeidet.

Artikkel 10 pålegger at det skal være noenlunde angivelser av tidsrom for arbeid, og departementet foreslår et pkt. i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j) som presiserer at det ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal opplyses hvilke dager og tidsrom man kan pålegges å arbeide innenfor og departementet ber i høringsnotatet punkt 11.3.2 (s. 46) om synspunkt fra høringssintstansene på dette punktet. LO stiller seg positiv til en tilleggspresisering som oppstiller en plikt for arbeidsgiver til å opplyse hvilke dager og tidsrom arbeidstakerne kan pålegges arbeid innenfor, jf. forslaget om endringer i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j). LO er imidlertid skeptisk til forslaget til endring i arbeidsmiljøloven § 10-3 nytt annet ledd.

Artikkel 10 oppstiller videre krav til forhåndsvarsling og at man skal ha rimelig frist for å pålegge arbeidsplikt og departementet har foreslått endringer i arbeidsmiljøloven § 10-3 i form av et nytt andre ledd, jf. punkt 11.3.3 i høringsnotatet (s. 47). Nytt annet ledd skal lyde:

*«(2) Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant. Arbeidstaker kan avvise arbeidet uten negative følger dersom det ikke er varslet i tråd med første punktum.»*

Begrepene «uforutsette hendelser» og «virksomhetens art» er alternative skjønnsmessige begreper, og



departementet har i liten grad presisert disse. LO frykter at den foreslåtte endringen vil kunne bli benyttet som *en generell adgang* til å pålegge endringer i tidspunkt for arbeidet ved «uforutsette hendelser», ikke bare for arbeidstakere som jobber «uforutsigbart». Endringen vil således kunne svekke vernet av arbeidstakers forutsigbarhet sammenlignet med dagens regulering. «LO frykter at endringen i aml. § 14-6 bokstav j) vil legitimere utstrakt bruk av såkalte «uforutsigbare arbeidstidsordninger» med dertil kortere varslingsfrist. Varslingsfristen bør generelt være 2 uker og unntak fra dette må gjøres gjennom avtale med fagforening med innstillingsrett».

Departementet har i høringsnotatet *punkt 11.3.4* (s. 47-48) behandlet direktivets krav om rett til å avvise arbeidet uten negative følger dersom kravene om referansetider og forhåndsvarsling ikke er oppfylt. På denne bakgrunn har departementet foreslått at dette inntas som en tilføyelse i nytt annet punktum i arbeidsmiljøloven § 10-3 annet ledd, som da foreslås å lyde som følger:

*«(2) Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant. Arbeidstaker kan avvise arbeidet uten negative følger dersom det ikke er varslet i tråd med første punktum.»*

LO er i utgangspunktet positive til at det inntas en bestemmelse om rett til å avvise arbeid dersom kravene til referansetider og forhåndsvarsling ikke er oppfylt. Etter LOs oppfatning vil imidlertid den foreslåtte endringen i nytt annet punktum om rett til å avvise arbeid uten negative følger ikke ivareta arbeidstakernes vern på en tilstrekkelig god måte slik det er utformet. Det vises i den forbindelse for det første til at forslaget viser til skjønnsmessige begrep. I tillegg er LOs erfaring at hva som er negative konsekvenser er – som departementet også selv er inne på – gjenstand for skjønn og det vil kunne være vanskelig å dokumentere. Som eksempel vises det til at en svært vanlig negativ følge er at arbeidsgiver vil unnlate å tilby nytt arbeid senere til arbeidstakere som avviser arbeid. Etter LOs syn vil dette være et tillegg som det vil være vanskelig å påberope seg og vinne frem med og dermed kunne ha liten praktisk betydning.

LO er av den oppfatning at gjeldende bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 10-3 om arbeidsplan gir et bedre vern, herunder at unntak fra bestemmelsen må avtales med tillitsvalgte, sammenlignet med departementets forslag. Departementet bes på denne bakgrunn å vurdere et lovforslag hvor det klart fremgår at eventuelle unntak fra toukersfristen må avtales med de tillitsvalgte og at retten til å avvise arbeid knyttes opp mot samme frist.

Departementet omtaler statlig sektor spesielt i *pkt. 11.3.7* i høringsnotatet.

Når det gjelder utenriktjenesten, vil LO framheve at for tjenestemenn som reiser og oppholder seg/bosetter seg i utlandet ut over en måned, opprettholdes den norske arbeidsavtalen. I tillegg skal det etter arbeidsmiljøloven § 14-7 inngås en skriftlig tilleggsavtale om lønns- og arbeidsvilkår knyttet til utenlandsoppholdet.

I fredstid anser LO ikke at store deler av aktiviteten i forsvarssektoren forutsetter at arbeidstakerne må påregne arbeidstid utover det som er definert som normal arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Den nevnte «Unntaksavtalen» er inngått nettopp for å avgrense hvilke aktiviteter dette gjelder. Forsvaret er en svært stor arbeidsgiver, og det er ikke ønskelig at det som er situasjonen for visse oppgaver til visse tider smitter over til øvrige, ordinære aktiviteter.



### **Til artikkel 11 - Supplerende tiltak for ansettelsesforhold på tilkallingsbasis**

Etter LOs oppfatning går direktivets påbud om å begrense bruk og varighet av ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis lengre enn gjeldende norsk regulering, og det er derfor påkrevet med ytterligere nasjonal regulering.

LO har erfart at også statlige virksomheter i stor grad benytter seg av tilkallingsvikarer. Disse er gjerne midlertidig ansatt, uten garantert stillingsprosent og gjerne fra dag til dag. Dette er en praksis som LO mener er i strid med både gjeldende regelverk og artikkel 10. Etter LOs oppfatning bør derfor tilsvarende legaldefinisjon som er inntatt i arbeidsmiljøloven 14-9 (1) annet punktum tas inn som nytt annet punktum i statsansattloven § 9 slik at rettstilstanden tydeliggjøres også for statsansatte.

Bruken av tilkallingsavtaler og bruk av kontrakter med kunstig lave stillingsbrøker har økt betydelig de senere årene, og LO har erfart omfattende misbruk hvor ansatte går på slike arbeidskontrakter gjennom flere år uten praktiske muligheter for domstolskontroll. Norske regler som gir domstolen adgang til å avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold er dessverre ikke tilstrekkelige da realiteten for svært mange arbeidstakere er at de ikke er organisert og dermed ikke har de nødvendige ressurser til å bringe en sak inn for domstolene. Bestemmelsen har for disse derfor i svært begrenset grad noen realitet. Det er således ikke nok at fast ansettelse er hovedregelen og at midlertidig ansettelse skal drøftes. Etter LOs oppfatning er det derfor påkrevet med regulering av deres arbeidstid.

### **Til artikkel 12 – overgang til annen form for ansettelse**

LO støtter den foreslåtte endringen om ny arbeidsmiljølov § 14-8 a i tilknytning til direktivets krav om sikring av arbeidstakers rett til å anmode om ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår.

### **Til artikkel 13 – obligatorisk opplæring**

Direktivets krav er at medlemsstatene er forpliktet til å sikre at utdanning som arbeidsgiver plikter å tilby arbeidstakeren etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtaler, skal være gratis for arbeidstakeren, telle som arbeidstid og så langt som mulig foregå i arbeidstiden. Departementet foretar en gjennomgang av gjeldende regelverk og er av den oppfatning at direktivets krav allerede er oppfylt etter norsk rett. LO er enig i dette, men er av den oppfatning at gjeldende regelverk er vanskelig tilgjengelig, noe bl.a. Eidsivating lagmannsretts dom av 19.05.2022 (LE-2021-132398) illustrerer. På denne bakgrunn anmodes det om at det inntas en ny bestemmelse om dette. Forslaget lyder som følger:

*«Obligatorisk utdanning eller kompetanseheving*

*Der det pålegges en arbeidsgiver i henhold til lov eller tariffavtale å tilby en arbeidstaker utdanning eller kompetanseheving med henblikk på å utføre det arbeid vedkommende er ansatt til, skal en sådan utdanning eller kompetanseheving tilbys arbeidstaker gratis, telle som arbeidstid og så langt som mulig foregå i arbeidstiden»*

### **Til artikkel 14 - Unntak ved tariffavtale**

LO er enig i departementets vurdering at det ikke er behov for ytterligere regler som åpner for unntak i norsk rett, jf. høringsnotatet *punkt 15.3*. LO understreker at unntaket kun gjelder fagforening med innstillingsrett.



### **Til artikkel 15 – Rettslig presumpsjon og tidlig tvisteløsningsmekanismer**

LO støtter departementets vurdering og forslag til lovendringer i form av presumsjons -og bevisbyrderegler hva gjelder gjennomføringen av direktivets håndhevingsregler, jf. høringsnotatet *punkt 16.3*.

### **Til artikkel 16 – Rett til oppreisning**

LO forstår departementet slik at oppreisningserstatning vil kunne være en aktuell rettsvirkning ved brudd på bestemmelser som tar sikte på å gjennomføre direktivets krav. LO er enig i at det ikke er nødvendig med endringer i loven da krav om dette vil kunne fremmes i medhold av gjeldende regelverk.

### **Til artikkel 17 – Beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger**

I artikkel 17 pålegges statene å sørge for at arbeidstakerne som tar skritt for å overholde sine rettigheter etter direktivet sikres beskyttelse mot ugunstig behandling fra arbeidsgivers side. Etter LOs oppfatning kan det se ut som om departementet i høringsnotatet *punkt 18* overvurderer hvor god beskyttelse arbeidstakere og tillitsvalgte i dagens lovverk har mot ugunstig behandling eller negative konsekvenser fra arbeidsgivers side. Til dette kommer det at det finnes mange former for gjengjeldelse og negative reaksjoner fra arbeidsgivere, som ikke nødvendigvis kan defineres som gjengjeldelse i medhold av varslingsreglene, eller beskyttet gjennom lovens diskriminerings – og stillingsvernsregler for øvrig, herunder forbudet mot trakassering i arbeidsmiljøloven § 4-3 (3). På denne bakgrunn er LO av den oppfatning at det bør inntas en særskilt bestemmelse som skal sikre arbeidstakere slik beskyttelse som direktivet legger opp til. LO foreslår at denne bestemmelsen enten tas inn i som en tilføyelse i kapittel 2 A, med dertil endret overskrift, eller som et nytt kapittel 2B i arbeidsmiljøloven. LO foreslår derfor at bestemmelsen formuleres slik:

#### ***Vern mot ugunstig og negativ behandling***

*Arbeidstakere skal beskyttes mot ugunstig behandling fra arbeidsgivers side og fra negative følger, fordi det er klaget til arbeidsgiver eller som følge av enhver innledet en prosess med det formål å sikre etterlevelse av lov og avtaleverk.*

#### ***Oppreisning og erstatning ved brudd på forbud mot ugunstig og negativ behandling***

*(1) Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot ugunstig og negativ behandling kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld.*

*(2) Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, behandlingens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomiske tap som følge av den ugunstige og negative behandlingen.*

### **Til artikkel 18 – Beskyttelse mot oppsigelse og bevisbyrde**

LO er enig i departementets vurderinger i *punkt 19* i høringsnotatet og har ingen særskilte merknader.

### **Til artikkel 19 – sanksjoner**

LO har ingen særskilte merknader.



Med vennlig hilsen  
LO Norge

*(sign.)*

Atle Sønsteli Johansen  
*(sign.)*

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.*