



DET KONGELIGE FORNYINGS-  
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

MOTTATT

03 FEB 2009

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres referanse  
200804809-/RYA

Vår referanse  
200802860-/AKH

Dato  
30.01.2009

## Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Vi viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets brev av 30.10.2008 om ovennevnte.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) har følgende merknader til forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven:

### Til punkt 1 – Skift/turnus

NOU 2008: 17 *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*, gjelder spørsmål om hvorvidt turnusordninger skal kunne likestilles med helkontinuerlig skiftarbeid til 33,6 timer pr. uke etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Staten har i sin Hovedtariffavtale tariffestet en egen spesiell arbeidstidsforkorting når det gjelder skift- og turnusarbeid som tar utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke. I staten forkorter man arbeidstiden slik at for hver fysisk arbeidet time mellom kl. 2000 og kl. 0600, forkortes arbeidstiden med 15 minutter pr. arbeidet time. På søn- og helgedager mellom kl. 0600 og kl. 2000 forkortes arbeidstiden med 10 minutter pr. arbeidet time.

På denne bakgrunn vil de forslagene som er omhandlet i NOU 2008: 17 ikke få direkte virkning for statlig forvaltning.

### Til punkt 2 – Arbeidsmiljølovens ”70-årsregel”

I dette punktet omtales en mulig endring av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd, den såkalte ”70-årsregelen”. Høringen er vedlagt en omfattende utredning om bestemmelsen. Etter FADs syn er utredningen omfattende og grundig, og gir et godt utgangspunkt for vurdering av arbeidsmiljølovens bestemmelse og problematikk knyttet til aldersgrenser generelt, bl.a. forholdet til diskrimineringsregelverket.

---

Postadresse  
Postboks 8004 Dep  
N-0030 OSLO

Kontoradresse  
Akersg. 59

Telefon  
22 24 90 90  
Org no.  
972 417 785

Administrasjonsavdelingen  
Telefaks  
22 24 27 14

Saksbehandler  
Anne Kristine Hage  
22 24 48 51

Arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller som er embetsmenn. For medlemmer av Statens pensjonskasse, som er omfattet av lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. av 21. desember 1956 nr. 1, finnes en alminnelig aldersgrense på 70 år, med adgang for Stortinget (og i en begrenset utstrekning FAD) til å fastsette lavere aldersgrenser (særaldersgrenser) på 68 år (ikke lenger i bruk), 65, 63 eller 60 år. Arbeidstakere som er omfattet av denne loven fratrer uten oppsigelse ved utløpet av den måned aldersgrensen nås. Se nærmere lovens § 2. Det er ikke noe krav om varsel før fratreden etter denne loven, og arbeidstakeren har ingen forvaltningsrettslig klageadgang. Det kan bestemmes at en arbeidstaker kan fortsette i stillingen ut over aldersgrensen, jf. § 3. Dersom dette gjøres, må det treffes vedtak om det av tilsettingsmyndigheten. Arbeidstakere i kommunal sektor følger aldersgrensene for medlemmer av Statens pensjonskasse i den grad tilsvarende stillinger finnes i kommunal sektor.

Da arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd altså ikke omfatter embetsmenn eller statens tjenestemenn, vil en endring av denne paragrafen ikke ha direkte virkning for disse gruppene arbeidstakere. Det må nok likevel legges til grunn, at en endring av 70-årsregelen i arbeidsmiljøloven vil ha en overslagseffekt til statstjenesten, og dermed øvrig offentlig sektor. Det vil trolig være vanskelig å opprettholde en alminnelig aldersgrense på 70 år i offentlig sektor, samtidig som man hever (eventuelt fjerner) arbeidsmiljølovens 70-årsregel. FAD vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at endringer i arbeidsmiljøloven gjennomføres samtidig med endringer i aldersgrensene i arbeidslivet ellers, som en følge av pensjonsreformen.

I utredningen åpnes det for forskjellige alternativer. FAD har særlig vurdert alternativene ut fra den mulige overslagseffekten som må påregnes i forhold til offentlig sektor. På bakgrunn av den utvikling som har skjedd med hensyn til levealder, mener FAD at det kan være grunnlag for å endre arbeidsmiljølovens 70-årsregel til en ny "73-årsregel". Vi mener at en økning til 75 år ikke bør foretas i denne omgang, men bør utstå til man har skaffet seg bredere erfaring med virkningene av omleggingen av folketrygden som vil bli en følge av pensjonsreformen. Vi kan ikke støtte et teoretisk alternativ om at man ikke lenger skal ha en regel av denne typen, men vi har notert oss at dette heller ikke er blant de alternativer som nevnes.

Vi støtter videre at det innføres en varslingsregel før fratreden, og at de vanlige reglene knyttet til formkrav ved oppsigelse ikke gis anvendelse i slike saker. Dette omfatter unntaket fra retten til fortsatt å stå i stilling ved søksmål.

FAD vil støtte en ordning hvor det kan fastsettes virksomhetsinterne avgangsaldrer. Det bør settes en nedre grense på 67 år for dette, der hvor grensen ikke er begrunnet i hensynet til helse eller sikkerhet. Vi kan for vår del ikke se behov for at lavere grenser for avgang må fastsettes i tariffavtale. Det må innføres overgangsordninger for

eksisterende virksomhetsinterne bestemmelser om avgangsalder. Disse må som minimum strekke seg ett år frem i tid fra ikrafttredelse av nye regler.

### **Til punkt 3 – Konkurransesklausuler**

Forslaget til lovbestemmelser om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold i utkastet til nytt kapittel 17A i arbeidsmiljøloven, vil også omfatte statlige forvaltningsvirksomheter. FAD ga i 2005 ut "Retningslinjer for karantene og saksforbud ved overgang til ny stilling m.v. utenfor statsforvaltningen". Disse retningslinjene synes i all hovedsak å ligge innenfor lovforslaget om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold som AID har lagt frem. Etter FADs oppfatning er det nå et klart behov for en oppdatert regulering av reglene om konkurransebegrensende avtaler.

Etter FADs oppfatning vil det, i statlige forvaltningsvirksomheter, i første rekke være de ordinære konkurranseklausuler som vil få betydning. Det er tvilsomt om kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler vil finne anvendelse i statlig forvaltning. Det kan også reises spørsmål om hvorvidt en avtale som en arbeidsgiver inngår med andre virksomheter – eventuelt med en arbeidstaker, med henblikk på å hindre eller begrense en arbeidstakers muligheter til å ta ansettelse i en annen virksomhet i form av en kundeklausul eller en ikke-rekrutteringsklausul, vil være forenlig med kvalifikasjonsprinsippet som gjelder ved all rekruttering til statlig forvaltning.

De statlige retningslinjene for karantene og saksforbud ser for øvrig stort sett ut til å være på linje med vilkårene i utkastets §§ 17A-1 til 17A-3. FADs retningslinjer åpner for at det kan avtales et "saksforbud" for inntil ett år i stedet for eller i tillegg til karantene. Saksforbud innebærer et forbud mot at arbeidstakeren, i inntil ett år etter fratreden, involverer seg i saker eller saksfelter som berører arbeidstakerens ansvarsområder eller arbeidsoppgaver som embets- eller tjenestemann. Et slikt saksforbud vil kunne begrense arbeidstakerens muligheter til å skaffe seg nytt arbeid i inntil ett år etter fratreden, og FAD antar derfor at saksforbud etter sin art faller innenfor lovforslagets definisjon av "konkurransesklausul", jf. utkastets § 17A-1 andre ledd, og som sådan vil være omfattet av en eventuell regulering.

Når det imidlertid gjelder utkastets § 17A-3 så følger dette den alminnelige regel etter arbeidsmiljølovens § 15-3 fjerde ledd hvor fristen løper fra første dag i måneden etter at oppsigelsen kom frem til arbeidstakeren. Denne bestemmelsen gjelder ikke i staten, og FAD antar derfor at denne bestemmelsen for statens tjenestemenn må praktiseres som følger: *"En arbeidsgiver kan til enhver tid si opp en konkurranseklausul med tre måneders skriftlig varsel regnet fra den dag oppsigelsen kom frem til arbeidstakeren. En unnløstelse .....*"

### **Til punkt 4 – Midlertidig ansettelse**

Arbeidsmiljøloven § 14-9 gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller som er embetsmenn. Lov om statens tjenestemenn (tjenestemannsloven) regulerer adgangen til konstitusjon av embetsmenn og midlertidig ansettelse av statens tjenestemenn. Også tjenestemannsloven inneholder en fireårsregel for tjenestemenn (men ikke embetsmenn), som er noe vanskelig tilgjengelig, og til dels må utledes av lovens system og forarbeider. Unntaket fra

fireårsregelen for enkelte typer stillinger fremgår av tjenestemannsloven § 10 nr. 1 tredje ledd, hvor åremålsstillinger og utdanningsstillinger er eksplisitt unntatt fra tjenestetidsberegning. Hvilke stillinger i staten som kan være åremålsstillinger fremgår av § 3 i forskrift til tjenestemannsloven (hjemmel i lovens § 3). Hvilke stillinger som regnes som utdanningsstillinger fremgår av samme forskrifts § 3 nr. 3 bokstav D, som inneholder en uttømmende oppregning. Fireårsregelen i staten er forstått slik at det siste stillingsforholdet avgjør mulig stillingsvern (oppsigelsesvern).

FAD er enig i at arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd bør presiseres og at en spesifisering bør tas inn. Dette er viktig ikke minst i forhold til særlovgivning på bestemte områder, for eksempel lov om universiteter og høyskoler. Forslaget til ny ordlyd bør imidlertid endres slik at § 14-9 femte ledd annet punktum innledes med: *"Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt..."* osv. slik som foreslått.

Heller ikke arbeidsmiljøloven § 15-11 gjelder for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller er embetsmenn. Det samme gjelder § 17-4. En orientering om rettstilstanden på dette området for midlertidig tilsatte tjenestemenn i staten ble gitt i Ot.prp. nr. 70 (1998-99) pkt. 12.2.4 (side 77-8). Det fremgår her at det i enkelte tilfelle kan kreves en midlertidig forføyning for å få rett til å fortsette i stillingen.

#### **Til punkt 5 – Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet**

Som nevnt i merknaden til punkt 4 ovenfor gjelder ikke arbeidsmiljøloven § 15-11 for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller er embetsmenn. Retten til å fortsette i stilling reguleres for de nevnte grupper av tjenestemannsloven § 19. For statens tjenestemenn gjelder at en tjenestemann har rett til å stå i stilling inntil klagefristen over oppsigelsesvedtaket er ute. Dersom vedtaket påklages, kan det ikke settes i verk før klagen er avgjort. Det kan reises søksmål for å få prøvd lovligheten av klageinstansens vedtak. Dersom dette gjøres, kan oppsigelsesvedtaket som hovedregel ikke settes i kraft før saken er rettskraftig avgjort. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel ved kjennelse bestemme at vedtaket skal iverksettes før saken er rettskraftig avgjort, dersom retten finner det urimelig at søksmålet gis oppsettende virkning. Retten skal samtidig fastsette frist for iverksettelsen av vedtaket.

Nedleggelse av en hel statlig virksomhet har sjeldent vært aktuelt. Spørsmålet om stansning av lønn ved oppsigelse som følge av nedleggelse, ble berørt i en dom fra Borgarting lagmannsrett 30. september 1996 (RG 1997 s. 795), som gjaldt Statens skole for sikkerhetsopplæring. Nedleggelse av statlige virksomheter vil være et resultat av omfattende vurderinger og en grundig saksbehandling. Vedtaket om nedleggelse vil i siste instans bli fattet av Stortinget. En sak som omtalt i høringen, hvor virksomheten flyttes utenlands (Rt. 2005 s. 646), er ikke aktuell i statlig sektor. Denne saken synes å være helt sentral i AIDs drøftelse, selv om den representerer et spesialtilfelle. Det synes ikke naturlig å benytte denne saken som begrunnelse for en lovbestemmelse knyttet til hel nedleggelse av virksomheten.

Selv om bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-11 altså ikke gjelder i staten, vil en endring kunne få virkning for statstjenesten. Tjenestemannsloven § 19 nr. 3 ble endret ved endringslov av 11. juni 1993 nr. 67. Det ble da uttalt at departementet ønsket å fjerne den ubetingede rett en tjenestemann hadde til å stå i stilling i en oppsigelsessak inntil saken var rettskraftig avgjort. Det ble videre sagt at departementet ønsket å harmonisere reglene på dette området med regelen i arbeidsmiljøloven, ved at de prinsipper som denne lovens § 61 nr. 4 (og § 66 nr. 3) ga uttrykk for, ble tilpasset statstjenesten ved at reglene ble tatt inn i tjenestemannsloven (Ot.prp. nr. 89 (1992-93)). Vi kan i denne forbindelse også vise til en kjennelse av Høyesterett inntatt i Rt. 1997 s. 1163.

På denne bakgrunn kan det ikke utelukkes at en endring som foreslått av Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil kunne få en viss virkning ("overslagseffekt") også for statstjenesten. En endret bestemmelse vil følgelig kunne bli tillagt vekt også i saker etter tjenestemannsloven. Etter FADs mening vil et tillegg som foreslått i høringen være svært uheldig og unødvendig. Vi viser til argumentasjonen ovenfor knyttet til den svært grundige behandlingen av eventuelle nedleggelse av statlige virksomheter og det forhold at flytting utenlands av statlige virksomheter ikke er aktuelt. Det bør derfor fortsatt være opp til domstolene å trekke opp konkrete grenser på dette området, og vi fraråder en endring av bestemmelsen.

#### **Til punkt 6 – Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1**

Heller ikke arbeidsmiljøloven § 15-1 gjelder for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller er embetsmenn. Rettigheter av den typen som omtales i § 15-1 er for statens vedkommende regulert i annet regelverk, først og fremst forvaltningsloven og tjenestemannsloven. Vi har på denne bakgrunn ikke merknader til AIDs forslag om at arbeidsmiljøloven § 15-1 skal videreføres uten endringer.

#### **Til punkt 7 – Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn**

AID peker på den kritikken som Norge har fått fra Europarådet for at arbeidsgiver og arbeidstaker fritt kan inngå skriftlig avtale om trekk i lønn og feriepengene, og at det ikke er fastsatt begrensninger av lønnstrekket gjennom preseptoriske regler. Etter dagens regler gjelder begrensningene i trekkadgangen kun i forhold til trekk etter bokstavene e og f, men ikke i forhold til avtalt trekk og de øvrige trekkgrunnlagene etter aml. § 14-15 andre ledd. AID legger til grunn at de hensyn som taler for å fastsette en begrensning i trekkomfanget vil være gyldige ulansett trekkgrunnlag, og antar at også dette taler for å gjøre begrensningsregelen generell. Slik FAD forstår forslaget skal dagens regel, slik den fremgår av aml. § 14-15 tredje ledd gjøres generell for alle typer trekk i lønn eller feriepengene.

FAD støtter forslaget, da det ikke synes å være noen grunn til å unnlate å benytte en tilsvarende begrensningsregel for de øvrige trekkgrunnlagene. Det må riktignok antas at bokstav e) vil kunne utgjøre vesentlig større månedlige beløp enn de øvrige

trekkgrunnlagene, muligens med unntak av bokstav c), men det synes rimelig å ha en slik begrensningsregel for alt trekk i lønns- eller feriepengene.

Når det gjelder trekk etter bokstav c) – når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale, ville det i tillegg til etablering av en begrensningsregel også være hensiktsmessig med en presisering av hvor langt avtaleadgangen her strekker seg. Dette har det vært adskillig usikkerhet om, og en presisering i forarbeidene til loven vil være til stor hjelp, både for arbeidstakere og arbeidsgivere.

**Til punkt 7.2** – Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger, vises det for ordens skyld til at Lov om statens pensjonskasse, § 17 første ledd, har en egen hjemmel for trekk av pensjonsinnskudd for den enkelte tjenestemann og utbetaling til Pensjonskassen.

### **Til punkt 8 Prioritet mellom fortrinnsreglene**

I dette punktet omtales prioritet mellom forskjellige fortrinnsregler i arbeidsmiljøloven. Etter vår mening illustrerer dette godt et av de mange praktiske problemer som oppstår når man gir mange grupper av arbeidstakere fortrinnsrett på forskjellige grunnlag. Da oppstår spørsmål knyttet til "kolliderende" fortrinnsrett, og man må foreta en prioritering mellom disse. Ett alternativ er å tolke bestemmelsene, et annet er å fastslå prioriteten i lov. AID foreslår å videreføre og bygge ut den lovfestede prioriteringen som allerede i dag finnes i arbeidsmiljøloven.

FAD vil bemerke at det nå er blitt et relativt stort antall bestemmelser om fortrinnsrett som må rangeres i forhold til hverandre. For statens del er problemet enda mer innfløkt. Årsaken til dette er at bare enkelte av de aktuelle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven gjelder i staten. I tillegg inneholder tjenestemannsloven egne regler om fortrinnsrett. Arbeidsmiljøloven §§ 14-2 og 14-4 gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller er embetsmenn. Prioritetsregelen i § 14-3 tredje ledd, som viser til to fortrinnsregler i § 14-2, vil dermed heller ikke komme til anvendelse i staten. Lovens § 10-2 kommer derimot til anvendelse og det samme gjelder i prinsippet § 16-3. Sistnevnte paragrafs tredje ledd får imidlertid et noe annet innhold i statlig forvaltning.

For statstjenestens del har det ut fra forvaltningspraksis i lang tid vært lagt til grunn at arbeidstakerne kan reservere seg mot omorganiseringer som fører til at arbeidstakere blir ført ut av staten (i motsetning til statsinterne omorganiseringer hvor det legges til grunn at det ikke er noen reservasjonsrett, og tidligere med enkelte unntak i forhold til andre overføringer innen offentlig sektor, se omtale i Statens personalhåndbok punkt 2.7.2). Bruk av en slik "reservasjonsrett" vil – ut fra statlig forvaltningspraksis – medføre at den statlige arbeidsgiver selv må si opp arbeidstakeren dersom hele virksomheten blir ført ut eller samtidig nedlagt (dvs. ikke automatisk opphør av arbeidsforholdet). Dersom deler av den statlige virksomheten videreføres som en del av statsforvaltningen (og arbeidstakeren dermed samtidig har utøvd valgrett), må den statlige arbeidsgiver vurdere om det er grunnlag for å gå til oppsigelse av arbeidstakeren. I sistnevnte tilfelle

inntre for det første såkalt "intern fortrinnsrett" (arbeidsgivers omplasseringsplikt til passende stilling i virksomheten), som er nærmere regulert med hensyn til oppsigelsesgrunnlag og tjenestetid i tjenestemannsloven § 13 nr. 1. Dernest blir eventuelt samme lovs § 13 nr. 2 aktuell. Denne bestemmelsen innholder de samme krav til oppsigelsesgrunnlag, men utvidede krav til tjenestetid, og gir fortrinnsrett til ny, passende stilling i staten. Ytterligere regulering av begge typer fortrinnsrett finnes i forskrift til loven.

Fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 16-3 tredje ledd er altså neppe direkte aktuell i staten, men andre typer fortrinnsrett kommer i tillegg. Dette kompliserer bildet ytterligere. Vi vil i tillegg bemerke at fremstillingen synes noe upresis i punkt 8.2 annet avsnitt. Det sies her at fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd bør gis prioritet foran fortrinnsrett etter § 16-3 tredje ledd. Videre sies: *"Det synes i den forbindelse rimelig å legge vekt på at den fortrinnsberettigede etter § 16-3 tredje ledd faktisk sitter i ny jobb på samme vilkår hos erverver, og således bør finne seg i å "stille bak" en arbeidstaker som f.eks. på grunn av endrede økonomiske forutsetninger "angrer" en avtale om redusert arbeidstid."* Dette er neppe korrekt. En arbeidstaker som har fortrinnsrett etter § 16-3 tredje ledd har reservert seg mot å arbeide hos erververen, og arbeider derfor ikke "på samme vilkår hos erverver", men kan være i arbeid hos annen arbeidsgiver eller være arbeidsledig.

Dette fører til at man for statens del ikke kan benytte samme prioritetsrekkefølge som i AIDs høringsbrev punkt 8.2.

I staten vil den "interne fortrinnsretten" (dvs. fortrinnsrett før oppsigelse) ha første prioritet. Deretter vil i praksis deltidsansatte gjerne følge, da den "eksterne fortrinnsretten" først blir aktuell etter at en ledig stilling er kunngjort. Midlertidig ansatte har ikke fortrinnsrett etter tjenestemannsloven dersom de har mindre enn fire års sammenhengende tjenestetid, og fratrer uten oppsigelse i samsvar med reglene i tjenestemannsloven § 7.

En tilsvarende liste for statstjenestens del vil muligens kunne tenkes å se slik ut:

1. Intern fortrinnsrett (tml. § 13 nr. 1) (aktuell før kunngjøring av en stilling)
2. Fortrinnsrett for deltidsansatte (aml. § 14-3) (aktuell før kunngjøring av en stilling, men kan også bli aktuell etter kunngjøring)
3. Ansatte som har redusert arbeidstid (aml. § 10-2 fjerde ledd) (aktuell før kunngjøring av en stilling, men kan også bli aktuell etter kunngjøring)
4. Ekstern fortrinnsrett (tml. § 13 nr. 2) (blir først aktuell etter offentlig kunngjøring)

Det er uheldig at fortrinnsrett for statlige arbeidstakere som "uten egen skyld" har mistet sitt arbeid, og søker ny stilling i staten, i praksis vil bli prioritert lavere enn arbeidstakere med fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven §§ 14-3 og 10-2 fjerde ledd. Dette vil være tilfelle dersom arbeidsgiver før kunngjøring av en ledig stilling blir kjent med at en arbeidstaker vil hevde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven §§ 14-3 eller 10-2

fjerde ledd. Dersom fortrinnsrett etter de to nevnte paragrafene i arbeidsmiljøloven først blir hevdet etter kunngjøring av stillingen og etter at en tidligere statlig arbeidstaker har hevdet fortrinnsrett til stillingen, blir forholdet spesielt komplisert, da noen prioritering mellom fortrinnsrett etter arbeidsmiljølovens bestemmelser og tjenestemannslovens bestemmelser ikke formelt er foretatt noe sted.

FAD har ellers ikke spesielle innvendinger mot rangeringen av fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, men vil understreke problemene knyttet til et stort antall forskjellige typer fortrinnsrett og – ikke minst – de problemer som knytter seg til en avvikende prioritering for statstjenestens del. Vi viser her særlig til plasseringen av vårt punkt 4 ovenfor.

### **Til punkt 9 – HMS**

FAD støtter forslaget til endring av aml. § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, ved at arbeidsgiver pålegges å vurdere om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid, og i så fall pålegges å iverksette nødvendige tiltak for å redusere risikoen. Dette er desto mer påkrevet ettersom det synes å være et utviklingstrekk i arbeidslivet at det blir stadig flere arbeidstakere hvor kunder og klienter er med på å styre arbeidet til vedkommende.

### **Til punkt 9.2 – Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid**

FAD oppfatter forslaget til endring i aml. § 4-1 – Generelle krav til arbeidsmiljøet slik at den kun skal tydeliggjøre det forbudet som, etter AIDs oppfatning allerede følger av den nåværende formulering i § 4-1, jf. forarbeidene til bestemmelsen. FAD har ikke merknader til at forbudet gjøres eksplisitt gjennom en presisering av aml. § 4-1, jf. forslaget.

### **Til punkt 10 – Noen presiseringer**

FAD har ikke merknader til at det i aml. § 10-12 gjøres en slik presisering som foreslått. Vi har for øvrig ikke merknader til punkt 10.

FAD har ikke merknader til punkt 11.

### **Til punkt 12 – Overtredelsesgebyr**

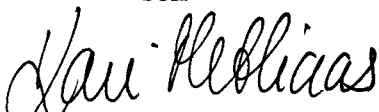
Overtredelsesgebyr ble av arbeidslivslovutvalget foreslått vurdert samlet av Sanksjonsutvalgets innstilling "*Fra bot til bedring*". Justisdepartementet arbeider fortsatt med å følge opp Sanksjonsutvalgets utredning, herunder å etablere et rammeverk i forvaltningsloven for administrative sanksjoner. I høringsnotatet vises det til at idéelt sett burde dette rammeverket vært på plass før det eventuelt ble innført overtredelsesgebyr. Det har imidlertid blitt innført overtredelsesgebyr, bl.a. i personopplysningsloven, noe som kan tale for at dette innføres også her – og nå. FAD



anbefaler at man fortsatt avventer Sanksjonsutvalgets utredning for å sikre at de forvaltningsmessige og juridiske perspektivene blir best mulig ivaretatt.

Vi har innhentet Konkurransetilsynets faglige vurderinger og synspunkter på utredningen om konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler utført av Advokatfirmaet Hjort DA. Konkurransetilsynets brev av 23. januar 2009 følger vedlagt.

Med hilsen



Kari Metliaas (e.f.)  
avdelingsdirektør



Anne Kristine Hage  
rådgiver

**Vedlegg**