



Arbeids og administrasjonsdepartementet  
Boks 8004 Dep  
0030 Oslo

Deres ref:

Vår ref: **FWI**

Moss den **09.06.04**

Ad. Høringsuttalelse til forslag om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (Arbeidslivslav).

Moss Fagforening har gjennom studiegrupper på forslaget til ny lov om arbeidsliv fremmet vedlagte kommentarer til lovforslaget.

Det må generelt bemerkes at:

Intensjonen om å lage en lov hvor en kunne samle mest mulig av bestemmelser som går inn under arbeidets utførelse, samtidig som en skulle forenkle begreper og innhold kan ikke sees å ha nådd sitt mål i lovutkastet.

Lovforslaget har byttet ut ordet tillitsvalgt med arbeidernes representanter. Ordet tillitsvalgt er et meget godt innarbeidet begrep i arbeidsmiljøloven og bør videreføres i den nye loven.

For øvrig vil forslaget til nye bestemmelse skape grunnlag for større sykefravær istedenfor å forebygge skader og sykdom.

Med hilsen  
Moss Fagforening

---

Tor Arne Korsmoe(s)  
Leder

---

Fred W Iversen (s)  
Sekretær.

Uttalelse til

## Forslag til lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (Arbeidslivsloven)

Fra Moss Fagforening

---

### Kapittel 1 Innledende bestemmelser

#### § 1-1 Lovens formål

Lovens formål er:

- a. å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger,
- b. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- e. å bidra til et inkluderende arbeidsliv som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at bokstav a) gis følgende tillegg:*

a) ..., og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at bokstav e) skal lyde:*

e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

#### **Moss Fagforening støtter her mindretallets innstilling.**

**Moss Fagforening er enige i at utformingen av arbeidsmiljøloven § 1 har vist seg å være robust og hensiktsmessig både i forhold til arbeidsmiljøbestemmelsene og stillingsvernkapittelet. Målsettingsbestemmelsen er viktig som et fundament for å tolke arbeidsmiljølovens bestemmelser. Et trygt arbeidsmiljø, trygge tilsetningsforhold, inkluderende arbeidsliv og samarbeid mellom arbeidslivets parter blir gjennom formålsbestemmelsen viktige vurderingstemaer ved tolkning av loven. Formålsbestemmelsen skal etablere en god rettslig standard som gjennom sin utforming hele tiden vil bli oppdatert i forhold til den samfunnsutviklingen som skjer.**

**Dagens formålsbestemmelse legger grunnlaget for et dynamisk tolkningsprinsipp som skal gjelde for hele loven og som i dag gjenspeiles i en solid rettspraksis, herunder Høyesteretts praksis. Formålet utviklingsdimensjon «som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,» gjør loven robust og dynamisk**

**sammen med vernehensynet og det faktum at det er partene i virksomheten som skal løse sine arbeidsmiljøproblemer. Den velferdsmessige standarden i formålet bidrar til å gi loven en helhetlig dimensjon slik at arbeidsmiljøarbeidet i sin alminnelighet skal sees under en velferdsmessig synsvinkel.**

**Moss Fagforening legger derfor vekt på at velferdsmessige standarder reflekteres i formålsbestemmelsen i samvar med den sosiologiske utviklingen. For disse medlemmene er det dessuten viktig å tydeliggjøre at herværende lov er en vernelov og at dette ivaretas i lovens formål.**

**Moss Fagforening foreslår også en redigering av pkt. d).**

**d) å gi grunnlag for at arbeidstakerne og arbeidsgiver i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,**

## **§ 1-2 Hva loven omfatter**

- (1) Loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig sagt i loven.
- (2) Unntatt fra loven er:
  - a. sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip,
  - b. militær luftfart som omfattes av luftfartsloven. Kongen gir forskrift om i hvilken utstrekning det skal gjøres unntak fra loven for sivil luftfart og annen statsluftfart enn militær luftfart. Det kan herunder fastsettes særregler.
- (3) Kongen avgjør om og i hvilken utstrekning lovens bestemmelser i kapittel 14 og 15 skal gjelde for embetsmenn.
- (4) Kongen kan i forskrift bestemme at deler av den offentlige forvaltning helt eller delvis skal unntas fra loven.

## **§ 1-3 Petroleumsvirksomhet til havs**

- (1) Loven gjelder for virksomhet i forbindelse med undersøkelse etter og utnyttelse av naturforekomster på havbunnen eller i dens undergrunn, i indre norske farvann, norsk sjøterritorium og den norske del av kontinentalsokkelen.
- (2) Loven gjelder for virksomhet som nevnt i første ledd i området utenfor den norske del av kontinentalsokkelen dersom dette følger av særskilt avtale med fremmed stat eller av folkeretten for øvrig.
- (3) Kongen kan gi forskrift om at virksomhet som nevnt i første og andre ledd helt eller delvis skal unntas fra loven. Kongen kan også fastsette at loven helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som nevnt i første ledd i områder utenfor den norske del av kontinentalsokkelen, dersom det foretas undersøkelse etter og utnyttelse av naturforekomster på havbunnen eller i

dens undergrunn fra innretning registrert i norsk skipsregister eller det gjennomføres bemannede undervannsoperasjoner fra innretning eller fartøy registrert i norsk skipsregister. Kongen kan også fastsette at loven skal gjelde ved forflytning av innretninger eller fartøy som nevnt i foregående punktum.

(4) I forskrifter etter denne paragraf kan det også fastsettes særregler.

#### **§ 1-4 Enmannsvirksomhet, landbruk og byggherre**

(1) Kongen kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere.

(2) Kongen kan gi forskrift om at virksomhet i landbruket som ikke nytter annen hjelp enn avløserhjelp skal unntas fra loven.

(3) Kongen kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for byggherre eller dennes representant.

(4) I forskrifter etter denne paragraf kan det også fastsettes særregler.

#### **§ 1-5 Arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem**

(1) Kongen kan gi forskrift om, og i hvilken utstrekning, loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

(2) Kongen kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem. Det kan herunder fastsettes særregler.

#### **§ 1-6 Personer som ikke er arbeidstakere**

(1) Med mindre Kongen gir forskrift om noe annet, skal følgende personer anses som arbeidstakere i forhold til lovens regler om helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven:

- a. elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål,
- b. vernepliktige,
- c. sivile tjenestepliktige,
- d. innsatte i kriminalomsorgens anstalter,
- e. pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l.,
- f. personer som i opplærings- eller attføringsøyemed utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere,
- g. personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak.

(2) Lovens bestemmelser om arbeidsgiveren gjelder for den som lar personer som nevnt i første ledd utføre arbeid i sin virksomhet.

(3) Kongen kan gi forskrift om i hvilken utstrekning lovens øvrige bestemmelser skal gjelde for personer nevnt i første ledd.

## § 1-7 Utsendte arbeidstakere

(1) Når en norsk virksomhet sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal arbeidsgiveren sikre at den utsendte arbeidstakeren omfattes av bestemmelser som er gitt for å gjennomføre Rådskonferansen 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, i det landet arbeidstakeren er utsendt til. Dette gjelder ikke dersom arbeidstakeren er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det landets rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet.

(2) Kongen gir forskrift om arbeidstaker som for et begrenset tidsrom utsendes fra utenlandsk virksomhet for å utføre arbeid i Norge.

## § 1-8 Definisjoner

(1) Med arbeidstaker mener denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

(2) Med arbeidsgiver mener denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår følgende tillegg som tredje, fjerde, femte og sjette ledd:*

(3) Som arbeidsgiver etter denne lov anses dernest også ethvert annet foretak som kan utøve bestemmende innflytelse over arbeidsgiver etter andre ledd. Kan bestemmende innflytelse utøves av en gruppe av foretak, eller av foretak knyttet til slik gruppe, anses alle de foretak som er knyttet til gruppen av foretak som arbeidsgiver. Som foretak regnes også enkeltpersonforetak og stiftelser.

(4) Tredje ledd får ikke anvendelse dersom et foretak eller gruppe av foretak gjør det overveiende sannsynlig at det likevel ikke har vært utøvd bestemmende innflytelse over arbeidsgiver etter andre ledd.

(5) Bestemmende innflytelse anses i alle tilfelle for å kunne utøves når et foretak eller gruppe av foretak hos arbeidsgiver etter andre ledd

- a. eier så mange andeler av foretakskapitalen at dette gir flertallet av de stemmer som avgis, eller
- b. kan velge eller oppnevne mer enn halvparten av medlemmene i besluttede foretaksorganer, eller
- c. kontrollerer mer enn halvparten av de stemmer som er knyttet til den del av kapitalen i foretaket som kan treffe de avgjørende beslutninger.

(6) Tredje og femte ledd får ikke anvendelse hvor bestemmende innflytelse kan utøves av staten, Statens Bankinvesteringsfond eller Statens Banksikringsfond.

**Moss Fagforening foreslår i tillegg en skjerpning og forenkling i mindretallets pkt (3).**

**(3) Som arbeidsgiver etter denne lov anses dernest også enhver annen som kan utøve bestemmende innflytelse over arbeidsgiver etter andre ledd.**

**Som en følge av dette vil pkt 4 utgå da dette punkt kun vil skape diskusjoner og fortolkninger av hvorvidt det er utøvd bestemmende innflytelse.**

**Mindretallets pkt (5) vil da komme som ett nytt pkt (4)**

**Moss Fagforening kan ikke se noen saklig begrunnelse for hvorfor staten, Statens Bankinvesteringsfond eller Statens Banksikringsfond skal særstilles ovenfor lovverket og fjernes derfor.**

## **§ 1-9 Ufravikelighet**

Loven kan ikke fravikes ved avtale med mindre dette er særskilt fastsatt.

## **22.2 Kapittel 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter**

### **§ 2-1 Arbeidsgivers plikter**

Arbeidsgiver skal sørge for at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov.

### **§ 2-2 Arbeidsgivers plikter for andre enn egne arbeidstakere**

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver

- a. sørge for at egen virksomhet er slik innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- b. samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

(2) Kongen kan gi forskrift om de plikter som følger av denne paragraf.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår følgende tillegg som nytt andre ledd:*

Ved arbeidsplasser hvor det samtidig sysselsettes mer enn ti arbeidstakere, skal arbeidsgiverne skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for samordning av de enkelte virksomhetenes verne- og miljøarbeid. Kommer slik avtale ikke i stand, skal dette meldes Arbeidstilsynet, som bestemmer hvilken arbeidsgiver som skal ha ansvaret for samordningen.

**Moss Fagforening støtter her mindretallets tillegg til nytt andre ledd:**

**Ved arbeidsplasser hvor det samtidig sysselsettes mer enn ti arbeidstakere, skal arbeidsgiverne skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for samordning av de enkelte virksomhetenes verne- og miljøarbeid. Kommer slik avtale ikke i stand, skal**

**dette meldes Arbeidstilsynet, som bestemmer hvilken arbeidsgiver som skal ha ansvaret for samordningen.**

**I denne bestemmelse burde også selvstendige bli omfattet av samarbeidsplikten.**

**Samarbeidsplikten burde også ta opp i seg det vi anser for å være en glipp at: De tilfeller der det er tale om aktiviteter eller innretninger som ikke står i tilknytning til noen arbeidsgivers aktivitet eller innretning, vil derimot falle utenfor regelens anvendelsesområde. Dette vil typisk være der flere enmannsforetak arbeider sammen, for eksempel på et bygg. I disse tilfellene vil imidlertid andre regler, som for eksempel byggherreforskriften, kunne komme inn å gi disse et visst vern.**

**Dette er etter vår oppfatning ting som helt klart burde vært omfattet av samarbeidsplikten.**

### **§ 2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt**

(1) Arbeidstakerne skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. De skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

(2) Arbeidstakerne skal:

- a. bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader,
- b. straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere dersom de blir oppmerksomme på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og de selv ikke kan rette på forholdet,
- c. avbryte sitt arbeid dersom de anser at arbeidet ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse,
- d. sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet dersom de blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,
- e. melde fra til arbeidsgiver dersom de blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som de mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,
- f. medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,
- g. rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.

(3) Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planlegging og utførelse av de arbeidsoppgaver som hører under sitt ansvarsområde.

**Moss Fagforening foreslår at det til §2-3 andre ledd et nytt pkt g):**

**g) rette seg etter påbud fra arbeidsgiver, AMU (arbeidsmiljøutvalget) og Arbeidstilsynet.**

**Dette for å vektlegge at det faktisk er slik at de som har et ansvar for å gjennomføre HMS arbeidet også har en lovfestet myndighet til å pålegge arbeidstakere å hensynta det arbeidet som gjøres for å sikre arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.**

#### **§ 2-4 Forbud mot gjengjeldelser som følge av varsling**

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som på en lojal måte informerer om kritikkverdige forhold i virksomheten.

**Moss Fagforening foreslår å fjerne begrepet ”på en lojal måte” og § 2-4 vil således lyde:**

**Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som informerer om kritikkverdige forhold i virksomheten.**

**Dette er fordi vi ønsker at dette skal gi et signal om at samfunnet ser en verdi i at slike forhold blir avdekket. Vi mener at skal det gis noen signaler om at det er en verdi i at det varsles så må det være konsekvent. Vi mener også at dagens rettspraksis tar denne problemstillingen godt opp i seg. Vi frykter at ved en slik formulering som det er lagt opp til fra utvalgets side vil det hindre at mange som normalt ville varslet ikke våger i frykt for hva som er lojalt. Dette bør det heller legges opp til at blir tatt inn som en del av rutinene til virksomhetene slik at en får til en åpenhet rundt denne problematikken og hvordan det skal håndteres. Dette vil også kunne løse en del av problematikken om grense oppgangen mellom lojalitetsplikt og ytringsfrihet som utvalget her valgte å ikke fremme forslag om lovfesting av.**

### **22.3 Kapittel 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet**

#### **§ 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid**

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det innføres og utøves systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne måten vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene,
- d. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- e. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- f. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse, når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c),



- g. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Kongen gir forskrift om gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder om krav til dokumentasjon.

### § 3-2 Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:

- a. at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at de får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig,
- b. at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- c. sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

(2) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilfredsstillende vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakernes rådighet, at arbeidstakerne gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.

(3) Hvis det i virksomheten skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.

(4) Kongen gir forskrift om hvilke krav som skal stilles etter denne paragraf.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår følgende tillegg til § 3-2 første ledd bokstav b:*

Kompetansen sikres ved at de får minst tilsvarende HMS-opplæring som verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg/samarbeidsorganer. Opplæringen skal gis mest mulig samlet for alle parter.

**Moss Fagforening mener at dersom denne bestemmelsen skal få tilsiktet virkning MÅ mindretallets tillegg til § 3-2 første ledd bokstav b få tilslutning og inn pass i loven. Dette fordi alle våre erfaringer tilsier at det MÅ stilles spesifikke krav til de som skal lede andre for at HMS perspektivene skal tas på alvor og få sin naturlige plass i det daglige virke. Dette vil heller ikke virke motstridende i forhold til flertallets instilling og er ikke ment å være uttømmende, men kun en fastsettelse av et minimums krav og skal selvfølgelig tilpasses til den enkeltes behov ut i fra en samlet vurdering av ansvarsområde og risiko.**

### § 3-3 Bedriftshelsetjenesten

(1) Arbeidsgiver plikter å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalget og verneombudet med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Kongen gir ut over dette forskrift om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver skal knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten, og om hvilke oppgaver den skal utføre.

*Sverdrup Svendsen foreslår at fjerde ledd erstattes med:*

(4) Kongen gir utover dette forskrift om når og i hvilken utstrekning virksomheter skal knytte til seg bedriftshelsetjeneste, herunder utforming av godkjenningsordning, og om hvilke oppgaver den skal utføre.

(5) Virksomheter som nevnt i første ledd kan kun benytte bedriftshelsetjenester som har obligatorisk godkjenning.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 3-3 skal lyde:*

(1) Det skal være bedriftshelsetjeneste ved hver virksomhet som går inn under loven.

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalget og verneombudet med å skape sunne og trygge arbeidsmiljøforhold. Bedriftshelsetjenesten skal samarbeide med og bistå Arbeidstilsynet.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Virksomhetene kan kun benytte bedriftshelsetjenester som har obligatorisk godkjenning.

(5) Kongen gir nærmere regler om hvilke oppgaver bedriftshelsetjenesten skal utføre.

### **Moss Fagforening vil her støtte Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes forslag til § 3-3.**

**For det første ved å innføre krav om at alle virksomheter som går inn under loven skal være tilknyttet BHT vil en slippe en problematisering av forholdene rundt risikovurderinger og en nærmere utredning av hvilke risikofaktorer som går på tvers av bransjer, som skal ligge til grunn for krav om tilknytning til BHT. Det argumenteres med at dette vil bli for kostbart for små virksomheter, dette har vi liten forståelse for. Dersom man får en kvalitetsikret BHT som bidrar til å redusere sykefravær og utstøting fra arbeidslivet, vil dette være en god investering både for virksomhetene og samfunnet. Dersom BHT kan "redde" de ansatte fra en -1- dags sykefravær pr. år vil virksomhetene sitte igjen med en netto gevinst ift en snitt pris på 1100 kr pr. ansatt pr.år.**

**Moss Fagforening merker seg at utvalgets flertall, medlemmene Bakke, Bastholm, Borgerud, Bøhagen, Kvam, Leveraas, Meyer, Nygård, Nymo, Røine, og Strøm stiller seg**

**tvilende til hvilke gevinster en offentlig godkjenningsordning vil ha ut over krav rettet mot bedriftshelsetjenesten. Og at de har en formening om at en slik ordning vil kunne virke konserverende i den forstand at ordninger som har fått en godkjenning for en viss periode, vil ha mindre motivasjon for å utvikle ny relevant kompetanse og kvalitet. Og en presisering av at det pr. i dag ikke er hjemmel i arbeidsmiljøloven til å stille krav om godkjenning av bedriftshelsetjenesten.**

**Vi må med all respekt melde at dette bare er rent tøv. Det vil etter vår mening bidra til å styrke kvaliteten på BHT samtidig som vi vil bli kvitt "useriøse" aktører som i dag kaller seg BHT. At dette vil virke konserverende har vi ingen tro på dette vil være et incitament for å holde seg oppdatert og utvikle ny relevant kompetanse og kvalitet, ellers vil man IKKE bli godkjent for en ny periode. Det vil nok alltid være noen som vil prøve seg på skippertak metoden for å ta igjen det tapte før en resertifisering/godkjenning, men med den utviklingen som det er i dagens arbeids liv vil man ikke ha noen som helst mulighet for å "ta inn" fire- fem års utvikling.**

**Det er prisverdig at utvalgets flertall ønsker å presisere arbeidsgivers ansvar for å vurdere om risikoforholdene i virksomheten er slik at det foreligger plikt til å ha BHT, og at dette skal gjennomføres som et ledd i det systematiske HMS arbeidet, men ved å fristille det fra samarbeidet med Arbeidstilsynet vil etter vår oppfatning bli helt feil. Dette mener vi med bakgrunn i de erfaringene som er gjort med Arbeidstilsynets kampanjer på området og det faktum at det kun er 22% av de små virksomhetene, med plikt til å ha BHT som faktisk har innført dette, samt at det i Norge er ca 80% av alle virksomheter kan kategoriseres som "microbedrifter" dvs. under 10 ansatte, og at 95% har færre enn 50 ansatte.**

## **22.4 Kapittel 4 Krav til arbeidsmiljøet**

### **§ 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet**

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og med en standard for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø som til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønnsystemer, mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

### **§ 4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling**

(1) Planleggings- og styringssystemer

Arbeidstakerne og deres representanter skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis den opplæring som er nødvendig for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

## (2) Utforming av den enkeltes arbeidssituasjon

- a. Forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid.
- b. Arbeidet skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på den enkelte arbeidstakers mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Arbeidet skal så langt som mulig utformes slik at det gir mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver.
- c. Den enkelte arbeidstaker skal gis tilstrekkelig informasjon og opplæring til å kunne utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

## (3) Medvirkning under omstilling

Under omstillingsprosesser som medfører en vesentlig endring av arbeidstakernes arbeidssituasjon skal arbeidsgiver sørge for nødvendig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

(4) Kongen kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf.

*Andreassen, Bjergene, Haaland, Leveraas og Sundnes foreslår at tredje ledd skal lyde:*

(3) Arbeidsgiver skal sørge for å gi arbeidstakerne, deres tillitvalgte og andre representanter nødvendig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling i omstillingsprosesser som har betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, slik at lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

**Moss Fagforening støtter her mindretallets formulering i pkt (3). Flertallets formulering vil etter vårt syn være konflikt skapende i forhold til hva som er en vesentlig endring av arbeidstakernes situasjon og åpner for mange fortolkninger. Som det også vises til i denne utredningens kap 11.1.2.3.: De kvalitative analysene viser at omstillinger utført på det forskerne mener er «gal» måte, fører til utrygghet, stress og manglende mestring. Samtidig kan omstillinger ha positive følger både i form av bedre mestring og mer utfordrende arbeid. Det er pekt på tre organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer som særlig påvirker den enkelte arbeidstakers evne til å mestre og å bearbeide omstillingsprosesser:**

- **graden av informasjon og kommunikasjon,**
- **medvirkning/medbestemmelse,**
- **kompetansetrygghet.**

**Vi mener dette styrker vår og mindretallets påstand om å fjerne muligheter for fortolkninger av hva som vil være vesentlig endring og dermed utløse informasjons-/medvirkningsplikt.**

### **§ 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet**

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- (4) Kongen kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf.

### **§ 4-4 Krav om tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet**

- (1) Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling osv. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet.
- (2) Arbeidsplassen skal innredes og utformes på en slik måte at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon. Det skal legges til rette for variasjon i arbeidet og for å unngå tunge løft og ensformig gjentakelsesarbeid. Ved oppstilling og bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr skal det sørges for at arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige belastninger ved vibrasjon, ubekvem arbeidsstilling o.l.
- (3) Maskiner og annet arbeidsutstyr skal være konstruert og ha nødvendige verneinnretninger slik at arbeidstaker er vernet mot skader på liv og helse.
- (4) Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne.
- (5) Kongen gir forskrift om gjennomføring av bestemmelsene i denne paragraf og kan bestemme at reglene skal gjelde for utleierye av lokaler mv.

**Moss Fagforening mener at § 4-4 pkt (4) er for vagt formulert og ikke gir tilfredstillende sikring av innkvarteringen. Her bør det spesifiseres i selve loveteksten og ikke i form av forskrift nettopp for å forenkle bruken for den "alminnelige" arbeidsgiver og arbeidstaker slik det fremgår av kap.2.1 Sitat:" Utvalget vil framheve betydningen av at loven skal være mulig å forstå for den «alminnelige» arbeidsgiver og arbeidstaker". Her kan det henvises til "brakkeforskriften" som er et vedlegg til overenskomsten for byggfagene som er en norm som er velprøvet og godt fungerende.**

### **§ 4-5 Særlig om kjemisk og biologisk helsefare**

- (1) Ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale skal arbeidsmiljøet være tilrettelagt slik at arbeidstaker er sikret mot ulykker, helseskader og særlig ubehag. Fremstilling, pakking, bruk eller oppbevaring av kjemikalier og biologisk materiale skal gjøres på en slik måte at arbeidstaker ikke utsettes for helsefare.
- (2) Kjemikalier som kan innebære helsefare, skal ikke brukes dersom de kan erstattes med andre eller med en annen prosess som er mindre farlig for arbeidstakerne.
- (3) Virksomheten skal ha nødvendige rutiner og utstyr for å hindre eller motvirke helseskader på grunn av kjemikalier eller biologisk materiale.
- (4) Virksomheten skal føre kartotek over farlige kjemikalier og biologisk materiale som blant annet skal opplyse om fysikalske, kjemiske og helseskadelige egenskaper, forebyggende vernetiltak og førstehjelpsbehandling. Beholdere og emballasje for kjemikalier og biologisk materiale skal være tydelig merket med navn, sammensetning og advarsel på norsk.
- (5) Arbeidstilsynet kan helt eller delvis gjøre unntak fra reglene i denne paragraf i forbindelse med forsknings- og analysearbeid e.l.
- (6) Kongen gir forskrift om gjennomføring av bestemmelsene i denne paragraf, og kan herunder bestemme at det skal føres register over arbeidstakere som eksponeres for bestemte kjemikalier eller biologisk materiale.

**Moss Fagforening mener at det i § 4-5 pkt (4) bør stå: Virksomheten skal føre kartotek over farlige kjemikalier og biologisk materiale som blant annet skal opplyse om fysikalske, kjemiske og helseskadelige egenskaper, forebyggende vernetiltak og førstehjelpsbehandling. Beholdere og emballasje for kjemikalier og biologisk materiale skal være tydelig merket med navn, sammensetning og advarsel på det språket som arbeidstaker forstår og behersker.**

#### **§ 4-6 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne**

- (1) Hvis en arbeidstaker har fått midlertidig eller varig redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne få eller beholde et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått atferd e.l.
- (2) Dersom det i medhold av reglene i første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakerens representant tas med på råd før saken avgjøres.
- (3) Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette anses åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal videre inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene samt videre plan for oppfølging.

(4) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv., skal, så langt det er mulig og rimelig, være utformet og innrettet på en slik måte at arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne kan arbeide i virksomheten.

(5) Kongen kan gi forskrift om gjennomføring av bestemmelsene i denne paragraf.

*Andreassen, Bakke, Bastholm, Bjergene, Borgerud, Bøhagen, Haaland, Kvam, Leveraas, Meyer, Nygård, Nymo, Røine, Strøm og Sverdrup Svendsen* foreslår å videreføre arbeidsmiljøloven §§ 17, 18, 77 nr. 3, samt den del av § 12 nr. 5 andre og tredje ledd som omhandler krav til produkter, ved at bestemmelsene inkorporeres i produktkontrollen.

*Sundnes* foreslår å videreføre §§ 17 og 18 i arbeidsmiljøloven som §§ 4-7 og 4-8 i ny lov.

**Moss Fagforening foreslår å videreføre §§ 17 og 18 i arbeidsmiljøloven som §§ 4-7 og 4-8 i ny lov. Vi mener at intensjonen med kap.2.Ihvor det sies, sitat:” Utvalget vil framheve betydningen av at loven skal være mulig å forstå for den «alminnelige» arbeidsgiver og arbeidstaker”. Ikke vil bli ivaretatt ved at noen av de bestemmelsene som gjelder produkter skal inkorporeres i produktkontrollen dette vil etter vår mening virke motsatt. Det bør heller gjøres motsatt etter vårt syn og heller inkorporere produktkontrollen inn i arbeidslivsloven slik at den virkelig kan bli en lov for hele arbeidslivet.**

## **22.5 Kapittel 5 Registrering og melding av arbeidsulykke og arbeidsrelatert sykdom**

### **§ 5-1 Registrering av skader og sykdommer**

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid registreres. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

(2) Registeret må ikke inneholde medisinske opplysninger av personlig karakter, uten samtykke fra den opplysningene gjelder. Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste. Arbeidsgiver har taushetsplikt om personlige opplysninger i registeret.

(3) Arbeidsgiver skal føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom etter nærmere retningslinjer fra Rikstrygdeverket, jf. folketrygdloven § 25-2 første ledd.

### **§ 5-2 Arbeidsgivers varslings- og meldeplikt**

(1) Rammes arbeidstaker av arbeidsulykke som har voldt døden eller alvorlig skade, skal arbeidsgiver straks, og på hurtigste måte, varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet. Arbeidsgiver skal bekrefte varselet skriftlig. Verneombudet skal ha kopi av bekreftelsen.

(2) Kongen kan gi forskrift om at slikt varsel skal gis også i andre tilfeller.

(3) Kongen kan gi forskrift om at arbeidsgiver skal melde til Arbeidstilsynet:

- a. arbeidsulykke som det ikke skal gis varsel om etter første eller andre ledd, medregnet også akutt forgiftning, og tilløp til slike ulykker,
- b. sykdom som er eller kan være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

(4) Kongen kan gi forskrift om omfang og gjennomføring av varslingsplikten og meldeplikten.

### **§ 5-3 Leges meldeplikt**

(1) Enhver lege som gjennom sitt arbeid får kunnskap om en arbeidstaker som lider av yrkessykdom som er likestilt med yrkesskade etter folketrygdloven § 13-4, eller annen sykdom som legen antar skyldes arbeidstakers arbeidssituasjon, skal gi skriftlig melding om det til Arbeidstilsynet.

(2) Dersom vedkommende arbeidstaker gir sitt samtykke, skal arbeidsgiver underrettes om sykdommen.

(3) Kongen kan gi forskrift om omfang og gjennomføring av meldeplikten, herunder at meldeplikten skal omfatte spesielt angitte sykdommer som kan antas å skyldes arbeidets art eller forholdene på arbeidsplassen.

## **22.6 Kapittel 6 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg**

### **§ 6-1 Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning**

Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene i dette kapittel gjennomføres og at arbeidstakerne og deres representanter kan oppfylle sin rett og plikt til å medvirke i forhold som har betydning for deres helse, miljø og sikkerhet.

### **§ 6-2 Verneombud**

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges et eller flere verneombud. Ved virksomhet med færre enn 10 arbeidstakere kan arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud. Arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud.

(2) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud. Hovedverneombudet skal samordne verneombudenes virksomhet.

(3) Verneombudet skal innenfor sitt verneområde

- a. ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet,
- b. påse at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov,



- c. medvirke under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for helse, miljø og sikkerhet, blant annet ved innføring og utøvelse av systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

(4) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet og arbeidsgiver eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiver skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

(5) Kongen gir forskrift om verneombud og hovedverneombud, herunder om valg, organisering, oppgaver og funksjonstid.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 6-2 skal lyde:*

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges ett eller flere verneombud. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte. Ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for to år, regnet fra den dagen den ble underskrevet.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud.

(2) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.

(3) Arbeidsgiveren skal gi melding til det lokale arbeidstilsyn når verneombud er valgt. Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

(4) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

(5) Verneombudet skal særlig påse:

- a. at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
- b. at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
- c. at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
- d. at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- e. at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt.

(6) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

(7) Verneombudet skal delta i drøftinger under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder:

- a. utøvelse av internkontroll og etablering og vedlikehold av internkontrollsystemer, jf. § 3-1,
- b. planlegging av omstillinger og inngåelse av arbeidsoppdrag som har betydning for helse, miljø og sikkerhet.

(8) Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil eller mangler som er påvist.

(9) Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instruksjoner, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.

(10) Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

(11) Kongen gir nærmere regler om antall verneombud, om valg, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om lokal fagforenings rett til å utpeke verneombud, og om verneombudenes funksjonstid. Videre gir Kongen nærmere regler om verneombudets virksomhet, og om ombudets taushetsplikt. I reglene kan fastsettes at verneombudet skal utføre oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalget i henhold til § 6-8, når virksomheten ikke har slikt utvalg. Myndigheten til å treffe vedtak etter § 6-8 tredje ledd kan ikke tillegges verneombudet.

**Moss Fagforening vil her støtte mindretallets innstilling til §6-2 om verneombud. Dette er etter vår oppfatning den beste måten å sikre at intensjonen i § 6-1 blir oppfylt også med henblikk på at det skal bli en lov som kan være mulig å forstå for den "alminnelige" arbeidsgiver og arbeidstaker, dette vil også kunne være med på å redusere behovet for en jungel av lovverk og forskrifter.**

### **§ 6-3 Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid**

(1) Dersom verneombudet mener at det foreligger en overhengende fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser er nødvendig for å avverge fare.

(2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiver eller dennes representant.

(3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til første ledd.

## § 6-4 Særskilte lokale verneombud eller arbeidsmiljøutvalg og regionale verneombud

(1) Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan Kongen gi forskrift om at det skal være særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg eller verneombud. Slike utvalg eller verneombud kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 6-2, 6-3 og 6-6 i forhold til alle arbeidsgivere på arbeidsplassen.

(2) Kongen kan gi forskrift om at det skal være regionale verneombudsordninger som skal omfatte flere virksomheter innenfor ett geografisk område.

(3) I forskrifter etter denne paragraf kan det gis særlige bestemmelser om hvordan arbeidsmiljøutvalgene eller verneombudene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha, og hvordan utgiftene ved deres virksomhet fordeles.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår følgende tillegg i opplistingen i første ledd første punktum: ..., service- og tjenestevirksomhet, ...*

## § 6-5 Plikt til samarbeid om helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver, arbeidstakerne, verneombud og bedriftshelsetjenesten være representert i et organ som skal drøfte spørsmål som angår helse, miljø og sikkerhet.

(2) Samarbeid som nevnt i første ledd skal også finne sted i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det.

(3) Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes samarbeidsorgan som nevnt i første ledd i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere.

(4) Kongen kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

**Moss Fagforening foreslår at pkt (2) skal lyde: Samarbeid som nevnt i første ledd skal også finne sted i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Dette fordi at samarbeidet om helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål ikke blir mindre viktig når det er færre ansatte. Dette i tillegg til at det i Norge er ca 80% av alle virksomheter kan kategoriseres som "microbedrifter" dvs. under 10 ansatte, og at 95% har færre enn 50 ansatte. Så dersom en virkelig mener noe med at samarbeidet helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål er viktig MÅ grensen for slik plikt settes slik som vi foreslår dersom man ikke ønsker å gjøre en slik ordning/plikt obligatorisk for samtlige virksomheter.**

## **§ 6-6 Samarbeidets formål**

Samarbeidet vedrørende helse, miljø og sikkerhet skal medvirke til gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, herunder at utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet følges nøye.

## **§ 6-7 Etablering av samarbeid ved avtale**

(1) Arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter samt hovedverneombudet kan inngå skriftlig avtale om samarbeidet etter §§ 6-5 og 6-6.

(2) Avtalen skal minst inneholde bestemmelser om

- a. organets oppgaver og myndighet,
- b. organiseringen av arbeidet,
- c. valg eller utpeking av representantene,
- d. opphør og endring av avtalen.

(3) De arbeidstakerrepresentanter som inngår avtale etter første ledd skal velges ved alminnelig flertallsvalg. Fagforening(er) som alene eller til sammen organiserer et flertall av arbeidstakerne kan i stedet peke ut de som skal inngå slik avtale.

(4) Kongen kan gi forskrift om valg eller utpeking etter tredje ledd.

## **§ 6-8 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og organisering der avtale ikke er inngått**

(1) I virksomhet der det ikke er inngått avtale etter § 6-7 skal det opprettes arbeidsmiljøutvalg, som skal bidra til å nå målsettingen i § 6-6. Arbeidsmiljøutvalget skal følge hvordan det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet fungerer og kan kreve fremlagt dokumenter og rapporter av betydning for sitt arbeid.

(2) Arbeidsmiljøutvalget skal i tillegg holdes informert om og drøfte

- a. planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, for eksempel rasjonalisering og andre former for omstilling, arbeidstidsordninger, innføring av ny teknologi, herunder endring av arbeidsmetoder mv.,
- b. tiltak som kan gjøre virksomheten mer inkluderende for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og eldre arbeidstakere,
- c. arbeidstakernes organisatoriske og psykososiale miljø,
- d. bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
- e. opplæring som har betydning for arbeidsmiljøet.

(3) Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det nødvendig for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan det vedta at arbeidsgiver, jf. § 3-1 andre ledd bokstav c), gjennomfører konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet som ligger innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov, eller utfører tiltak for å klarlegge om det foreligger helsefare. Hvis arbeidsgiver ikke imøtekommer vedtaket, kan arbeidstakernes representanter kreve at arbeidsgiver forelegger saken for Arbeidstilsynet.

(4) Arbeidsmiljøutvalget skal være sammensatt som bestemt i § 6-5, og slik at arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgivers og arbeidstakernes representanter. Arbeidsgiver, den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, eller når virksomheten er omfattende, en representant fra den øverste ledelse, skal delta.

(5) Kongen gir forskrift om arbeidsmiljøutvalgets arbeid, blant annet om valg, saksbehandling og funksjonstid.

### **§ 6-9 Andre bestemmelser**

(1) Utgiftene i forbindelse med virksomheten til verneombud og arbeidsmiljøutvalg som nevnt i § 6-5 bæres av arbeidsgiver.

(2) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalg får den opplæring som er nødvendig for at de skal kunne utføre sine verv på forsvarlig måte. Utgifter til opplæringen bæres av arbeidsgiver. Kongen gir forskrift om hvilke krav som skal stilles til opplæringen.

(3) Verneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalg skal få den nødvendige tid til å utføre sine oppgaver på forsvarlig måte.

(4) Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud eller representant i arbeidsmiljøutvalg ikke medfører inntektstap for arbeidstakerne, eller på annen måte fører til at deres arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår følgende tillegg til andre ledd:*

... Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår følgende tillegg til tredje ledd:*

... I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid. Vernerarbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 10-4 godtgjøres som for overtidsarbeid.

### **Moss Fagforening støtter også her mindretallets innstilling dog med et tillegg.**

**Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalg får den opplæring som er nødvendig for at de skal kunne utføre sine verv på forsvarlig måte. Utgifter til opplæringen bæres av arbeidsgiver. Kongen gir forskrift om hvilke krav som skal stilles til opplæringen. Denne opplæringen må fornyes hvert 8. år.**

**Til andre ledd: Dette er en praksis som i dag til store deler blir etterlevet i praksis og er svært velfungerende, dette i tillegg til at det etter vårt syn er de som har den mest relevante kompetansen på hvordan dette arbeide skal gjennomføres og hvordan dette blir etterlevet i praksis. Gyldighet på opplæringen foreslår vi med bakgrunn i den rivende teknologiske utviklingen som er i dagens og ikke minst morgendagens arbeidsliv. Vi ser også allerede en tendens til at et sitter en del mennesker som verneombud og i arbeidsmiljøutvalg som har blitt valgt til dette fordi de har tatt ett**

**grunnkurs i HMS en gang på 70-80 tallet. Dette vil virke sementerende og ikke ha noen positiv innvirkning på de HMS utfordringene som ligger i dagens og morgendagens arbeidsliv.**

**Til tredje ledd: Dette vil være med på å understreke viktigheten av HMS og vernearbeidet slik at det ikke blir et venstrehånds arbeid som kun blir utført på papriet for å fylle lovens krav, og ikke har noen praktisk gjennomføring i det virkelige liv. Dette vil også være med på å understreke arbeidsgivers ansvar for et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, noe utvalget selv også har satt fokus på en rekke ganger.**

#### **§ 6-10 Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid**

(1) Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Opplæringen skal så langt som mulig gis samlet for arbeidsgiver og verneombud samt arbeidstakers representanter i arbeidsmiljøutvalg.

(2) Kongen gir forskrift om hvilke krav som skal stilles til opplæringen.

**Moss Fagforening vil også her fremme forslag om at det innføres en tidsbegrensning/ krav om fornyelse/ påfyll av HMS kompetanse.**

**(1) Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Opplæringen skal så langt som mulig gis samlet for arbeidsgiver og verneombud samt arbeidstakers representanter i arbeidsmiljøutvalg. Denne opplæringen må fornyes hvert 8. år.**

**Gyldighet på opplæringen foreslår vi med bakgrunn i den rivende teknologiske utviklingen som er i dagens og ikke minst morgendagens arbeidsliv. Dette fordi at ikke arbeidsgivere heller skal kunne flyte på et grunnkurs som de tok for 15-20 år siden og som da heller ikke vil være oppdatert i forhold til dagens utfordringer på HMS området. Dette vil virke sementerende og ikke ha noen positiv innvirkning på de HMS utfordringene som ligger i dagens og morgendagens arbeidsliv.**

**Dette vil også være med på å synliggjøre hvilket ansvar arbeidsgiver har for at systematisk HMS arbeid. Og at lovgiver virkelig tar dette på alvor og prioriterer dette. Dette vil også ha samfunnsøkonomisk gevinst på sikt.**

#### **22.7 Kapittel 7 Informasjon og drøfting**

##### **§ 7-1 Plikt til informasjon og drøfting**

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med representanter for arbeidstakerne.

(2) Kongen kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

**Moss Fagforening mener og foreslår at dersom man virkelig mener noe med denne § bør den tas på alvor og fjerne minst 50 arbeidstakere. Dette er ett hån mot de alle de som**

**arbeider i virksomheter der det er mindre enn 50 arbeidstakere. Når man da i tillegg vet at det i Norge er ca 80% av alle virksomheter kan kategoriseres som ”microbedrifter” dvs. under 10 ansatte, og at 95% har færre enn 50 ansatte. Vil denne bestemmelsen virke helt urimelig og latterlig fordi det vil være en bestemmelse uten reel innvirkning på hverdagen til så store grupperinger i det norske arbeidsliv.**

**Ved at man fjerner minimumsantallet vil også andre ledd bli overflødig**

## **§ 7-2 Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting**

(1) Plikten til informasjon og drøfting omfatter

- a. informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- b. informasjon og drøfting om den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i virksomheten, inkludert eventuell fare for innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- c. informasjon og drøfting om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

(2) Informasjon etter første ledd bokstav a) skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b) og c) skal skje så tidlig som mulig.

(3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for arbeidstakerrepresentantene å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for arbeidstakerrepresentantene å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c) skal ta sikte på å komme fram til en avtale med arbeidsgiver.

**Moss Fagforening foreslår en noe mer presisering av pkt (2) Informasjon etter første ledd bokstav a) skal skje på et passende tidspunkt, dog minst fire ganger pr. år. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b) og c) skal skje så tidlig som mulig.**

**Dette for at det ikke skal virke som en snøskuffe som bare skyver og skyver på informasjonsmøtene, og for at den bestemmelsen skal kunne fungere slik at de ansatte ved deres tillitsvalgte/ representanter skal holdes nogen lunde oppdatert.**

## **§ 7-3 Fortrolige opplysninger**

Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstakernes representanter og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom det på det aktuelle tidspunktet åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten at opplysningene blir kjent.

## **§ 7-4 Fravik**

Bestemmelsene i §§ 7-2 og 7-3 gjelder så langt ikke annet følger av tariffavtale eller annen lovgivning.

## **22.8 Kapittel 8 Kontrolltiltak i virksomheten**

### **§ 8-1 Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten**

(1) Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.

(2) Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet følger av bestemmelser i denne eller annen lov.

### **§ 8-2 Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak**

(1) Arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes representanter.

(2) Før tiltaket iverksettes, skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakerne informasjon om:

- a. formålet med kontrolltiltaket,
- b. praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder om hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført,
- c. kontrolltiltakets antatte varighet.

(3) Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakernes representanter jevnlig evaluere behovet for de kontrolltiltak som iverksettes.

### **§ 8-3 Kontroll av e-post og andre private elektroniske opplysninger**

(1) Arbeidsgiver har ikke rett til innsyn i arbeidstakers private e-post eller andre private elektroniske opplysninger, med mindre arbeidstaker har gitt skriftlig samtykke til innsyn.

(2) Første ledd gjelder ikke dersom det foreligger fare for sikkerheten eller informasjonssikkerheten i virksomheten, dersom det er saklig grunn til å mistenke arbeidstaker for å ha benyttet arbeidsgivers elektroniske utstyr på en måte som kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed eller dersom det foreligger en annen særlig grunn som gjør at innsyn er nødvendig.

**Moss Fagforening foreslår at det til pkt (2) Dersom det foreligger fare for sikkerheten eller informasjonssikkerheten i virksomheten, dersom det er saklig grunn til å mistenke arbeidstaker for å ha benyttet arbeidsgivers elektroniske utstyr på en måte som kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed eller dersom det foreligger en annen særlig grunn som gjør at innsyn er nødvendig. Kan arbeidsgiver i samarbeid med tillitsvalgte foreta innsyn i arbeidstakers private e-post eller andre private elektroniske opplysninger.**

**Dette er for å sikre virksomhetene mot misbruk av elektronisk utstyr og kriminalitet, samtidig som det gir både arbeidsgiver og arbeidstaker en sikkerhet i at det er to**



**uavhengige parten som faktisk må på selvstendig grunnlag vurdere nødvendigheten av slikt innsyn.**

**§ 8-4 Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse**

Arbeidsgiver må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi andre helseopplysninger enn de som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente helseopplysninger på annen måte.

**§ 8-5 Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere**

Arbeidsgiver kan bare kreve at medisinske undersøkelser skal foretas:

- a. når det kreves i lov eller forskrift,
- b. ved stillinger som innebærer særlig risiko,
- c. når arbeidsgiver finner det nødvendig for å ivareta liv eller helse.

**Moss Fagforening foreslår at det i pkt c. heter når arbeidsgiver i samarbeidsorgan/AMU/BHT finner det nødvendig for å i vareta liv og helse. Dette for at det ikke her skal være en ensidig vurdering av hva som er liv og helse, samt at arbeidstakernes rettssikkerhet i denne forbindelse blir ivaretatt på best mulig måte.**

**22.9 Kapittel 9 Arbeid av barn og ungdom**

**§ 9-1 Forbud mot barnearbeid**

(1) Barn som er under 15 år eller skolepliktige etter lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova), må, utenom de tilfeller som er nevnt i § 9-2, ikke utføre arbeid som går inn under denne lov.

(2) Personer under 18 år må ikke utføre arbeid som kan være til skade for deres sikkerhet, helse eller utvikling. Kongen kan gi forskrift om hva slags arbeid som er omfattet av forbudet.

(3) Kongen kan gi forskrift om listeføring av arbeidstakere under 18 år.

**§ 9-2 Unntak**

(1) Bestemmelsen i § 9-1 første ledd er ikke til hinder for:

- a. at barn som har fylt 13 år utfører lett arbeid som ikke kan være til skade for deres helse, utvikling eller skolegang,
- b. at barn som har fylt 14 år, men fortsatt er skolepliktig utfører arbeid som ledd i barnets skolegang eller i praktisk yrkesorientering, når arbeidet ikke kan være skadelig for barnets helse eller utvikling. Opplæringsprogrammet som arbeidet inngår i skal være godkjent av skolemyndighetene,

c. at barn som er under 15 år eller er skolepliktig utfører kulturelt eller lignende arbeid.

(2) Kongen kan gi forskrift om hva slags arbeid som skal være tillatt etter denne bestemmelsen.

### **§ 9-3 Arbeidstid**

(1) Arbeidstiden for personer under 18 år skal legges slik at den ikke hindrer skolegang, eller hindrer dem i å dra nytte av undervisningen.

(2) For barn som er under 15 år eller er skolepliktig, må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 2 timer i døgnet og 12 timer i uken. På undervisningsfrie dager kan den daglige arbeidstiden ikke overstige 7 timer. I perioder med skoleferie på minst en uke må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 7 timer i døgnet og 35 timer i uken.

(3) For barn som er under 15 år eller er skolepliktig, og som arbeider som ledd i en ordning med vekslende teoretisk og praktisk utdanning, må arbeids- og skoletiden til sammen ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken.

(4) For ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig, må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken.

(5) Ved ansettelse hos flere arbeidsgivere skal arbeidstiden beregnes samlet. Arbeidsgiver skal skaffe seg kjennskap til arbeidstiden hos eventuelle andre arbeidsgivere.

(6) Personer under 18 år må ikke nyttes til overtidsarbeid.

(7) Kongen kan gi forskrift om unntak fra 2 timers- og 12 timersgrensen i andre ledd for kulturelt eller lignende arbeid, herunder fastsette vilkår.

(8) Arbeidstilsynet kan i særlige tilfeller fastsette unntak fra reglene i tredje og fjerde ledd.

### **§ 9-4 Forbud mot nattarbeid**

(1) Barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal ha en arbeidsfri periode mellom kl. 2000 og kl. 0600.

(2) Ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig skal ha en arbeidsfri periode enten mellom kl. 2200 og kl. 0600 eller mellom kl. 2300 og kl. 0700. Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2200 eller arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300 er nattarbeid og må ikke drives i andre tilfeller enn nevnt i § 10-12.

(3) Kongen kan gi forskrift om at den arbeidsfrie perioden kan være kortere for visse typer arbeid.

### **§ 9-5 Helsekontroll**

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at ungdom som settes til nattarbeid i henhold til § 9-4 tredje ledd skal gis tilbud om gratis helsekontroll.

(2) Kongen kan gi forskrifter om gjennomføringen av helsekontrollen, og fastsette regler om helsekontroll i andre tilfeller hvor arbeidet stiller særlige krav til arbeidstakers helse eller fysiske egenskaper.

### **§ 9-6 Hvilepauser og fritid**

(1) Personer under 18 år skal ha hvilepause i minst 30 minutter, om mulig sammenhengende, dersom den daglige arbeidstiden overstiger 4 1/2 time.

(2) Barn som er under 15 år eller er skolepliktig, skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 14 timer for hver periode på 24 timer. Ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig, skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 12 timer for hver periode på 24 timer.

(3) Personer under 18 år skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 48 timer. Ukehvilen skal såvidt mulig legges til søn- eller helligdag.

(4) Personer under 18 år som går på skole, skal ha minst 4 ukers ferie i året, hvorav minst 2 uker i sommerferien.

(5) Arbeidstilsynet kan i særlige tilfeller fastsette unntak fra reglene i andre, tredje og fjerde ledd.

### **§ 9-7 Arbeid i tilfelle ulykker, naturkatastrofer o.l.**

Ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig kan uten hinder av bestemmelsene i § 9-4 utføre arbeid i tiden mellom kl. 2200 og kl. 0700 når arbeidet på grunn av ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette begivenheter, må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom, og det er strengt nødvendig at vedkommende ungdom utfører arbeidet. Ungdommer som tar del i dette arbeidet skal ha en etterfølgende kompenserende hvileperiode.

## **22.10 Kapittel 10 Arbeidstid**

### **§ 10-1 Definisjoner**

(1) Arbeidstid - med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

(2) Arbeidsfri - med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver.

### **§ 10-2 Arbeidstidsordninger**

(1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

(2) I virksomheter der arbeidstaker regelmessig arbeider om natten har arbeidstaker rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom de av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(3) Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(4) Arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår følgende tillegg til § 10-2 første ledd:*

Arbeidstidsordninger skal også ta hensyn til arbeidstakernes velferd.

**Moss Fagforening støtter her mindretallets innstilling med bakgrunn i at all forskning tyder på at velferden/trivsel på arbeidsplassen har en vesentlig betydning for hvordan sykefraværet er og vil være på en arbeidsplass. Dette i tillegg til at de mest ettetraktede arbeidstakerne som besitter den kompetansen man ønsker å ha ved sin virksomhet, også vil være de første til å finne seg annet arbeid dersom ikke arbeidstidsordningene ikke hensyntar deres velferd.**

### § 10-3 Arbeidsplan

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes representanter. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes representanter så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være tilgjengelig for arbeidstakerne.

**Moss Fagforening mener det er besynderlig at man gjennom store deler av av lovforslaget fremhever viktigheten av et systematisk HMS arbeide men ser ut til å glemme dette ved utarbeidelse av arbeidsplaner. Vi foreslår derfor at §10-3 skal lyde:**

**Dersom arbeidet skal utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes organisasjoner eller deres tillitsvalgte. Ved utarbeidelse og endring av arbeidsplanen skal det legges særlig vekt på arbeidstakernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest 2 uker før arbeidsplanen iverksettes.**

**Den arbeidstid som fastsettes i arbeidsplanen må være i overensstemmelse med de øvrige bestemmelser ang arbeidstid i denne lov.**

**Dersom arbeidstiden ordnes slik at Arbeidstilsynets tillatelse må innhentes, skal utkast til arbeidsplan sendes inn sammen med søknaden.**

**Arbeidsplanen skal være slått opp på arbeidsplassen.**

**Dette vil være mere i tråd med den oppfatningen man har av et systematisk HMS arbeid og vil vise at dette blir tatt alvorlig også i forbindelse med arbeidstider, som vil bidra til**

**å skape ett bedre helhetsinntrykk av loven. Vi ser også at utvalget anser dagens krav om at det både ved utarbeidelse og endring i arbeidsplanen skal legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og sikkerhet å være ivaarettatt i forslaget til § 10-2 nr.1. Dette mener vi ikke samsvarer med ønsket om at det skal bli en lov som kan være mulig å forstå for den "alminnelige" arbeidsgiver og arbeidstaker. Ved å legge hjemler til flere paragrafer vil dette bidra til å gjøre loven mere uoversiktlig.**

#### **§ 10-4 Alminnelig arbeidstid**

(1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av 7 dager.

(2) For arbeid av passiv karakter kan det avtales en lengre alminnelig arbeidstid enn det som følger av første ledd.

(3) For arbeidstaker som arbeider hovedsakelig om natten, regelmessig til alle tider på døgnet, regelmessig på søndager eller under særlig belastende arbeidsforhold, skal den alminnelige arbeidstid reduseres ut fra den belastning arbeidstakerne utsettes for.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 10-4 skal lyde:*

#### **Alminnelig arbeidstid**

(1) Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 9 timer innenfor en 24 timers periode og 40 timer innenfor en 7 dagers periode, og skal legges mellom kl. 0700 og kl. 1700 og på ukens 5 første dager (mandag - fredag) dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(2) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer innenfor en 24 timers periode og 38 timer innenfor en 7 dagers periode for:

- a. døgnskunterlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid,
- b. arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helligdager, og sammenliknbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helligdager,
- c. arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
- d. arbeid som hovedsakelig drives om natten.

(3) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer innenfor en 24 timers periode og 36 timer innenfor en 7 dagers periode for:

- a. helkunterlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid,
- b. tredelt turnus: arbeid hvor vaktene skifter regelmessig mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av vakter som faller på kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antallet vakter,
- c. arbeid under dagen i gruver. Som arbeidstid regnes også faringstida,
- d. tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen, når avstanden mellom tunnelåpningene er minst 50 meter, eller bergrommet er 25 meter dypt, målt fra åpningen. Herunder inngår alt arbeid på disse arbeidssteder til tunnelen eller bergrommet er ferdigstilt.

#### (4) Forlengelse av arbeidstiden

- a. Forlengelse av arbeidstiden ved beredskapstjeneste o.l. Dersom tjenesten helt eller i det vesentlige består i at arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidssstedet for i påkommende tilfeller å yte arbeid, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn 2 timer i døgnet og 8 timer i uken.
- b. Beredskap utenfor arbeidssstedet (hjemmevakt) Dersom arbeidstakeren kan oppholde seg utenfor arbeidssstedet, men må være i beredskap for i påkommende tilfelle å yte arbeid, skal som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Ved virksomheter der arbeidstakerne er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte avtale at en annen andel av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstid eller at hjemmevakt ikke skal regnes med. Dersom det ikke er inngått avtale etter annet punktum og beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke åpenbart urimelig, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiveren eller arbeidstakernes tillitsvalgte, fastsette en annen beregningsmåte.

**Moss Fagforening støtter Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes forslag til § 10-4 da det etter vårt skjønn må være den beste utformingen av bestemmelsen om alminnelig arbeidstid, noe som igjen bidrar til å nå det uttalte mål om en enklere lov som den "alminnelige" arbeidsgiver og arbeidstaker skal kunne bruke i sitt daglige virke.**

#### **§ 10-5 Avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid**

Arbeid utover alminnelig arbeidstid kan avtales. Der slikt arbeid er avtalt har arbeidstaker rett til å ta ut tilsvarende antall timer som fri på et senere tidspunkt.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår å stryke § 10-5.*

**Moss Fagforening støtter her mindretalletsforslag til å stryke § 10-5. Dette er etter vår mening en § som ikke kan ses på som annet enn å undergrave de rettigheter arbeidstakere har hatt til å få utbetalt overtidsgodtgjøring ved at man har blitt pålagt over tid. Dette vil etter vår oppfatning ikke bidra til annet enn at folk jobber seg "ihjel" for så å bli sykemeldte eller uføretrygdet. Dette kan ikke være god samfunnsøkonomisk tenkning, det kan selvfølgelig være god micro økonomi i dette forslaget men vil være en katastrofe for Norsk økonomi og ikke minst en katastrofe for alle de menneskene som vil ramlet ut av det sosiale nettverket som arbeidslivet tross alt er. Når man ser dette opp imot at vi sårt trenger all den arbeidskraften vi kan få i årene fremover vil vi påstå at dette er en utrolig kortsiktig løsning på det som i første øyekast ser ut til å kunne bidra til en økt fleksibilitet, men til hvilken pris?**

**Det ligger også ann til i henhold til flertallsstillingen i fra utvalget om dette skal kunne brukes for at man skal kunne unngå å nå "taket" på 200 timer overtid pr år og/eller arbeide utover dette uten at det da vil være å karakterisere som overtid og dermed heller ikke utløse noen plikt til å utbetale overtidstillegg. Her legges det også opp til at det skal være en rett men ingen plikt til å avspasere opparbeidet tid hvilket igjen bidrar til at mange vil jobbe mer enn hva som helse og sikkerhetsmessig forsvarlig.**

## § 10-6 Overtid

(1) Arbeidsgiver kan pålegge arbeid utover den avtalte arbeidstid når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for økt arbeidsinnsats (pålagt overtid). Pålagt overtid må ikke overstige 200 timer innenfor en periode på ett år.

(2) Arbeidsgiver plikter å fritta arbeidstaker fra å utføre pålagt overtidsarbeid når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å fritta arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

(3) Før pålagt overtidsarbeid iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakerne eller deres representant.

(4) For pålagt overtidsarbeid utover alminnelig arbeidstid etter § 10-4 eller § 10-12, skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.

(5) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at pålagte overtidstimer og overtidstillegget helt eller delvis skal tas ut i form av fri på et avtalt tidspunkt.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 10-6 skal lyde:*

(1) Arbeidsgiver kan pålegge arbeid utover den avtalte arbeidstid når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for økt arbeidsinnsats. Overtidsarbeidet må ikke overstige 10 timer i en enkelt 7 dagers periode og ikke overstige 25 timer i fire sammenhengende uker eller 200 timer innenfor en 52 ukers periode.

(2) Arbeidsgiver plikter å fritta arbeidstaker fra å utføre overtidsarbeid når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å fritta arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

(3) Før overtidsarbeid iverksettes skal arbeidsgiver dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakerne eller deres tillitsvalgte.

(4) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte for et tidsrom på inntil 12 uker skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 15 timer innenfor en 7 dagers periode, men slik at det samlede overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Den samlede arbeidstid må ikke være over 16 timer i en enkelt 24 timers periode. Overtidsarbeidet må ikke overskride 300 timer i løpet av en 52 ukers periode for den enkelte arbeidstaker.

(5) I særlige tilfeller kan Arbeidstilsynet tillate overtidsarbeid inntil 20 timer innenfor en 7 dagers periode og 200 timer i løpet av en periode på høyst 26 uker. Før samtykke gis skal bruken av overtid utover lovens alminnelige ramme drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor grensen av denne paragraf fjerde ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

(6) Utvidet overtidsarbeid etter avtale med tillitsvalgte eller etter tillatelse fra Arbeidstilsynet kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfelle har sagt seg villig til det.

(7) For overtidsarbeid utover avtalt arbeidstid, skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent. Arbeidstakere som har redusert arbeidstid eller arbeider deltid har ikke rett til tillegg før samlet arbeidstid overstiger arbeidstid i full stilling.

(8) Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av fri på et senere avtalt tidspunkt.

**Moss Fagforening støtter også her mindretallets innstilling til lovbestemmelser med en videreføring av overtidsbestemmelsene fra før endringen i 2003. I dag er alt arbeid ut over alminnelig arbeidstid definert som overtid/merarbeid og det settes spesielle vilkår for dette overtidsarbeidet. Moss Fagforening er av den oppfatning at å innføre et skille mellom «pålagt» og «frivillig» overtidsarbeid vil føre til en uheldig konsentrasjon av arbeidstid også i situasjoner der vilkårene for overtidsarbeid i tradisjonell forstand ikke er oppfylt. I tillegg mener Moss Fagforening at bestemmelsen åpner for en reell arbeidstidsforlengelse. Flertallets forslag om «frivillig» overtidsarbeid gjør videre at arbeidsgivers ansvar for overtidsbruken i virksomheten blir utydelig. Dette i tillegg til at man får en helt gal makt-balanse når arbeidsgivere skal forhandle med den enkelte arbeidstaker som i svært mange tilfeller vil bli presset til å jobbe betydelig mer enn hva som er fastsatt i arbeidsavtalene eller de blir presset til å undertegne arbeidsavtaler som ikke er forsvarlige ut i fra et helse-, miljø- og sikkerhets hensyn. Det er IKKE fremtidsrettet å lage et lovverk som setter oss mangfoldige tiår tilbake. Og hvem vil være bekjent av å være blant de som faktisk innførte Norges-historiens første arbeidstidsforlengelse.**

#### **§ 10-7 Oversikt over arbeidstiden**

Det skal foreligge en oversikt som viser hva den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet. Arbeidstakernes representanter kan kreve en samlet oversikt over arbeid utover alminnelig arbeidstid og hvordan dette arbeidet fordeler seg i virksomheten.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 10-7 skal lyde:*

Virksomheten skal føre lister som viser antallet overtidstimer pr. dag, pr. uke og pr. kalenderår for den enkelte arbeidstaker. Listene skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og de tillitsvalgte.

**Moss Fagforening støtter mindretallets innstilling. Vi ser at flertallet ikke ser det reelle behovet for at de tillitsvalgte skal ha en oversikt over hvormye den enkelte arbeidstaker arbeider, og at det er betenkelig ut i fra personvern hensyn. La oss først kommentere det reelle behovet, det er nettopp for at det ikke skal bli et skjevt maktforhold og for å sikre hensynet til helse-, miljø- og sikkerhet at det er et skrikende behov for at tillitsvalgte skal kunne holde kontroll med hvor mye den enkelte arbeider. Når det gjelder personvern hensynet så er de tillitsvalgte kjent med hvordan personvernet skal ivaretas, dette kan vi påstå fordi alle tillitsvalgte har fått opplæring i hvordan disse skal**



**behandles, etter vår erfaring er det større fare for at det "lekker" fra arbeidgivere eller representanter for arbeidsgivere på dette området.**

### **§ 10-8 Samlet daglig arbeidstid**

- (1) Den samlede daglige arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer.
- (2) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer.

### **§ 10-9 Pauser**

(1) Arbeidstaker skal ha en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger 5 1/2 time. Pausene skal til sammen skal være minst 1/2 time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst 1/2 time som regnes som en del av arbeidstiden.

(2) Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden.

### **§ 10-10 Samlet ukentlig arbeidstid**

(1) Den samlede ukentlig arbeidstid, må i løpet av en periode på 16 uker i gjennomsnitt ikke overstige 48 timer.

(2) Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av 7 dager. Ukehvilen skal så vidt mulig omfatte søndag.

*Borgerud, Leveraas og Sverdrup Svendsen foreslår at 16 uker erstattes med 8 uker i første ledd.*

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at hele § 10-10 strykes og erstattes med to nye paragrafer som skal lyde:*

#### **§ 10-10 a Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid**

(1) Gjennomsnittsberegning etter skriftlig avtale med arbeidstaker.

Ved skriftlig avtale kan den alminnelige arbeidstid ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år blir gjennomsnittlig så lang som avtalt eller som foreskrevet i § 10-4, men ikke over 48 timer noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid må ikke overstige 9 timer.

(2) Gjennomsnittsberegning etter avtale med tillitsvalgte.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 26 uker blir gjennomsnittlig så lang som avtalt eller som foreskrevet i § 10-4, men ikke over 54 timer i noen enkelt uke og ikke over 10 timer på noen enkelt dag.

Dersom et flertall av arbeidstakere er bundet av avtalen, kan arbeidsgiveren gjøre den gjeldende for alle arbeidstakere ved virksomheter som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Lengre alminnelig arbeidstid enn avtalt eller som foreskrevet i § 10-4, må ikke nyttes i mer enn 6 uker i sammenheng.

Ved virksomhet som nytter helkontinuerlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid kan det i avtalen fastsettes at det kan arbeides 2 skift med mellomliggende friskift (springskift) på søndag.

### (3) Gjennomsnittsberegning etter tillatelse fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker blir gjennomsnittlig så lang som avtalt, eller som foreskrevet i § 10-4, uten hinder av den daglige og ukentlige arbeidstid.

Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Moss Fagforening støtter Til mindretallets forslag til § 10-10a Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

**Moss Fagforening mener at en ny lov må ha regler om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, ikke av samlet ukentlig arbeidstid inkludert overtid slik flertallet foreslår. De nåværende utfyllende reglene om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid er mye brukt i skift- og turnusordninger og i ulike fleksitidssystemer m.v., og er derfor av praktiske grunner viktige. Disse medlemmene mener at gjeldende regler i arbeidsmiljølovens § 47 er entydige, og understreker at de bygger på innarbeidet praksis over mange år. Reglene må derfor videreføres.**

**Flertallet foreslår en tilnærmet ordrett lovfesting av arbeidstidsdirektivets rammepegede regel om gjennomsnittsberegning av all arbeidstid, også overtid. En slik regel blir svært uklar, ettersom flere bestemmelser må ses i sammenheng for å kunne finne fram til innholdet i regelen (flertallets §§ 10-5 Avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid, og 10-10 Samlet ukentlig arbeidstid, som i tillegg må ses i sammenheng med § 10-6 Overtid). Dette er ingen forenkling. Forslaget er heller ikke brukervennlig. Og bidrar på ingen måte til en lov som kan være mulig å forstå for den "alminnelige" arbeidsgiver og arbeidstaker. Planlagt arbeid fremover kan enkelt gjennomsnittsberegnes, men fordi overtid ikke skal nyttes som en fast ordning, må en gjennomsnittsberegning der også overtid er tatt med foretas i etterkant. Det blir da komplisert til enhver tid å ha kontroll med når den enkelte har nådd grensene for hva som er tillatt. Kontroll er viktig for å hindre helseskade på for den arbeidstakeren som arbeider mye men ikke minst for arbeidsmiljøet rund denne/disse arbeidstakerne.**

**Videre åpner flertallets forslag for at den enkelte arbeidstaker i kortere eller lengre perioder kan arbeide tilnærmet dobbelt så lenge pr. uke sammenlignet med før lovendringen i 2003. De tidligere reglene om tillatt overtid pr. uke og i løpet av en 4 ukers periode var ment å forhindre for stor konsentrasjon av arbeidstiden. Arbeidstakere som pålegges å arbeide mye i relativt korte perioder på noen uker, slik**

**arbeidstidsdirektivet åpner adgang til, vil kunne oppleve dette som svært belastende og lite fleksibelt. Selv om det gis adgang til å be om å bli fritatt fra å arbeide slik, kan arbeidstakeren føle seg presset i situasjoner hvor behovet for økt arbeidsinnsats er stort. For enkelte arbeidstakere kan en slik økt arbeidsbelastning i verste fall medføre helseskader og utstøting fra arbeidslivet.**

**Direktivet tar ikke stilling til hvem som skal gis adgangen til å beslutte gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. I dag er det partene og Arbeidstilsynet som har denne adgangen. Moss Fagforening fraråder at beslutningen legges til arbeidsgiver alene. Rammer for fleksible arbeidstidsordninger, også individuelle ordninger, bør reguleres i lovgivningen, med adgang til tilpasninger gjennom kollektive avtaler slik praksis har vært i mange år.**

**Moss Fagforening har merket seg at ESA ikke har stilt spørsmål ved gjeldende regler for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden slik de er nedfelt i arbeidsmiljøloven § 47.**

#### § 10-10 b Ukehvile

- (1) Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av 7 dager. Ukehvilen skal så vidt mulig omfatte søndag.
- (2) Arbeidstaker som har utført søn- eller helligdagsarbeid, skal ha den følgende søn- eller helligdag fri.
- (3) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte for en periode på inntil 26 uker avtale en arbeidstidsordning som gir arbeidstakerne fri gjennomsnittlig hvert annet søn- og helligdagsdøgn, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helligdag.

**Moss Fagforening støtter mindretallet også her og ønsker et sterkere vern om retten til fri på søndag. Moss Fagforening ønsker også på denne bakgrunn å videreføre hovedtrekkene i dagens regler på dette området. Kan heller ikke se at det er gitt noen god begrunnelse for at det skal lempes på retten til å ha fri på søndager.**

#### § 10-11 Søndagsarbeid

**Moss Fagforening mener og vil foreslå at overskriften til § 10-11 bør være søn-og helgedagsarbeid dette for å signalisere at søn- og helgedager likestilles når det gjelder arbeids- og fritid.**

- (1) Arbeid på søn- og helligdager er tillatt når arbeids art tilsier det eller det foreligger et tidsavgrenset behov for slikt arbeid.
- (2) Før søn- og helligdagsarbeid iverksettes skal arbeidsgiver drøfte behovet av det med arbeidstakernes representanter.

*Andreassen, Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen foreslår at § 10-11 skal lyde:*

### Søndagsarbeid

(1) Arbeid på søn- og helligdager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for slikt arbeid. Før søn- og helligdagsarbeid iverksettes skal arbeidsgiver drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår i tillegg et nytt andre ledd*

Arbeid fra kl. 1800 dagen før en søn- eller helligdag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag, samt arbeid jul-, påske- og pinseaften fra kl. 1500 til kl. 2000 dagen før neste virkedag, regnes som søn- og helligdagsarbeid.

**Moss Fagforening foreslår også her at overskriften blir søn-og helgedagsarbeid.**

**Moss Fagforening foreslår et nytt pkt(1):**

**Arbeid på søn- og helligdager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for slikt arbeid. Som søn- og helgedagsarbeid er tillat:**

**a) arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres på søn- og helegdager,**

**b) vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres på søn- eller helgedager. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres på søn- eller helgedag når viktige grunner krever det,**

**c) arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,**

**d) vakthold og portnerarbeid,**

**e) tilsyn med og stell av dyr.**

**f) fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler. Med transportvirksomhet er likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som søn-og helgedagsarbeid,**

**g) arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, samt i internat som er knyttet til internatskoler, barnehjem o.l.,**

**h) arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter når det er nødvendig for betjening av gjester,**

**i) arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, fengselsvesen, kirelig betjening, arbeid ved redningssentraler og drift av kringkasting, aviser, telegram og nyhetsbyråer.**

**j) arbeid ved bibliotek, teatre og andre forevisninger og forestillinger,**

**k) arbeid ved utsalgsteder**

**l) berging og dykkerarbeid når forholdene gjør søn- og helgedagsarbeide nødvendig,**

**m) arbeid som av driftstekninske årsaker ikke kan avbrytes,**

**n) arbeid i jordbruk når det oppstår særlig arbeidspress**

**o) tilsyn med og stell av planter.**

**p) begrensede arbeidsoperasjoner i bakerier som er nødvendige for at neste dags produksjon skal gå som normalt.**

**Twist om arbeidet er tillatt som søn- eller helgedagsarbeid avgjøres av arbeidstilsynet.**

**Før søn- og helligdagsarbeid iverksettes skal arbeidsgiver drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte**

**I tillegg foreslår vi nytt andreledd:**

**Arbeid fra kl. 1800 dagen før en søn- eller helligdag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag, samt arbeid jul-, påske- og pinseaften fra kl. 1500 til kl. 2200 dagen før neste virkedag, regnes som søn- og helligdagsarbeid.**

## **§ 10-12 Nattarbeid**

(1) Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for nattarbeid.

(2) Arbeid mellom kl. 2200 og kl. 0600 er nattarbeid. Ved tariffavtale kan det fastsettes et annet tidsrom på minst 8 timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. Som nattarbeid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 0000.

(3) Den alminnelige arbeidstid for arbeidstakere som arbeider mer enn tre timer om natten skal i gjennomsnitt ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittsberegningsperioden for nattarbeid er 4 uker. Minimumsperioden for ukehvile i § 10-10 andre ledd skal ikke tas med i beregningen av gjennomsnittet.

(4) Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn tre timer om natten skal ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.

(5) Før nattarbeid iverksettes skal arbeidsgiver drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes representanter.

*Andreassen, Bjergene og Haaland foreslår at § 10-12 andre ledd skal lyde:*

(2) Arbeid mellom kl. 2200 og kl. 0700 er nattarbeid. Ved tariffavtale inngått mellom en landsomfattende arbeidstakeorganisasjon og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening kan det fastsettes et annet tidsrom på minst 8 timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600.

*Sundnes støtter mindretallets forslag med unntak av at § 10-12 andre ledd første setning erstattes med:*

Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 10-12 tredje ledd strykes.*

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår et nytt siste ledd:*

Ved virksomheter der arbeidstakere regelmessig arbeider om natten, skal virksomheten årlig rapportere om arbeidets art og omfang til virksomhetens styrende organer, arbeidstakernes tillitsvalgte og Arbeidstilsynet.

**Moss Fagforening støtter medlemmet Sundnes i sine vurderinger og forlag til dette punkt, og foreslår også at pkt (2) skal lyde:**

**Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid. Ved tariffavtale inngått mellom en landsomfattende arbeidstakeorganisasjon og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening kan det fastsettes et annet tidsrom på minst 8 timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600.**

**Moss Fagforening forslår også at tredje ledd strykes da dette ikke kan sies å underbygge at: Det er et hovedmål for utvalget å foreslå en lov som skal kunne fungere best mulig for virksomhetene i deres daglige virke, og at lovtekstene derfor i første rekke søkes formulert og strukturert slik at den «alminnelige» arbeidsgiver og arbeidstaker skal kunne gjøre seg kjent med og forstå de viktigste rettigheter og plikter som gjelder i arbeidsforholdet.**

**Det er også et poeng for oss at en forenkling av bestemmelsene om arbeidstid ikke må innebære en forringelse av arbeidstakernes vern og rettigheter i forhold til dagens lov og må ta hensyn til innarbeidet praksis.**

**Vi støtter og vil foreslå at forslaget til nytt siste ledd tas in i lovteksten:**

**Ved virksomheter der arbeidstakere regelmessig arbeider om natten, skal virksomheten årlig rapportere om arbeidets art og omfang til virksomhetens styrende organer, arbeidstakernes tillitsvalgte og Arbeidstilsynet.**

**Dette fordi det vil igjen understreke viktigheten av et systematisk HMS arbeid og vil synliggjøre at ansvaret for dette ligger hos arbeidsgiver.**

## § 10-13 Helsekontroll av nattarbeidere

Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten skal gis tilbud om gratis helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.

## § 10-14 Unntak

(1) Bestemmelsene i §§ 10-8 (samlet daglig arbeidstid), 10-9 (pauser), 10-10 andre ledd (ukehvile) og 10-12 tredje og fjerde ledd (arbeidstid for nattarbeid) kan fravikes eller perioden for gjennomsnittsberegning i § 10-10 første ledd kan utvides til 26 uker:

- a. ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker der arbeidstaker har en ledende eller særlig uavhengig stilling,
- b. ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i virksomheter der lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller avstanden mellom arbeidsstedene gjør en annen organisering av arbeidstiden nødvendig,
- c. ved tariffavtale.

Unntak etter bokstavene a)-c) forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, det sørges for et passende vern av de berørte arbeidstakerne.

(2) Dersom organiseringen av arbeidet gjør det nødvendig og vilkårene i første ledd er oppfylt, kan perioden for gjennomsnittsberegning i § 10-10 første ledd utvides til 52 uker ved tariffavtale inngått mellom en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening.

(3) Dersom vilkårene i første ledd er oppfylt kan bestemmelsene i dette kapitlet fravikes for arbeid som på grunn av naturhendelser, ulykkeshendelser eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom.

(4) Bestemmelsene i dette kapitlet kan, med unntak av § 10-2, fravikes ved avtale for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

(5) Bestemmelsene i dette kapitlet kan, med unntak av § 10-2 og § 10-6 første ledd, fravikes ved tariffavtale inngått av fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven.

(6) Når arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse kapitlets bestemmelser kan, Kongen gi forskrift om at arbeidet skal unntas fra kapitlet. Det kan herunder fastsettes særregler.

(7) Dersom det er inngått tariffavtale etter første ledd bokstav c), andre ledd, femte ledd eller § 10-12 andre 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.

*Borgerud og Leveraas foreslår at § 10-14 første ledd bokstav c) skal lyde:*

ved tariffavtale inngått mellom landsomfattende arbeidstakerorganisasjon og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening.

*Sverdrup Svendsen foreslår at § 10-14 fjerde ledd skal lyde:*

Bestemmelsene i dette kapitlet kan, med unntak av § 10-2, fravikes ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker der arbeidstaker er øverste leder i virksomheten.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 10-14 skal lyde:*

(1) Bestemmelsene i §§ 10-8 (samlet daglig arbeidstid), 10-9 (pauser), 10-10 b (ukehvile) og 10-12 fjerde ledd (arbeidstid for nattarbeid) fravikes eller perioden for gjennomsnittsberegning i § 10-10 a utvides til 26 uker;

- a. ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker der arbeidstaker har en ledende eller særlig uavhengig stilling,
- b. ved tariffavtale inngått mellom en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening.

Unntak etter a) og b) forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperiode, eller der dette ikke er mulig, det sørges for et passende vern av de berørte arbeidstakerne.

(2) Dersom vilkårene i første ledd er oppfylt kan bestemmelsene i dette kapitlet fravikes for arbeid som på grunn av naturhendinger, ulykkeshendinger eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom.

(3) Bestemmelsene i dette kapitlet kan, med unntak av § 10-2, fravikes ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker der arbeidstaker er øverste leder i virksomheten eller leder av enhet med minst 50 arbeidstakere.

(4) Kapitlet kan, med unntak av § 10-2 (arbeidstidsordninger) og § 10-6 første ledd (overtid), fravikes ved tariffavtaler inngått av fagforening med innstillingsrett etter lov 5. mai 1927 om arbeidstvister eller lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister § 25 første ledd nr. 2.

(5) Der det er inngått tariffavtale etter første ledd bokstav b), fjerde ledd, § 10-4 nr. 4 bokstav b (arbeidstid ved beredskap utenfor arbeidsstedet) eller § 10-12 andre ledd (forlegning av nattarbeid) 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.

(6) Når arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse kapitlets bestemmelser kan Kongen bestemme at arbeidet skal unntas fra kapitlet. Kongen kan i denne forbindelse gi forskrift som trer i stedet for reglene i kapitlet her.

**Moss Fagforening vil her støtte innstillingen til medlemmene Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes forslag til § 10-14. Dette fordi det etter vår oppfatning er den formuleringen og den bestemmelsen som best bidrar til å sikre arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet.**



## **§ 10-15 Tvisteløsning**

Tvist etter bestemmelsene i §§ 10-2 andre - fjerde ledd og 10-6 andre ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 18-10.

## **22.11 Kapittel 11 Rett til fri fra arbeidet**

### **§ 11-1 Svangerskap, fødsel, adopsjon og omsorg for små barn**

#### **(1) Svangerskapskontroll**

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeid med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll når slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

#### **(2) Svangerskapspermisjon**

Arbeidstaker som er gravid har rett til permisjon i inntil tolv uker før antatt nedkomstdato.

#### **(3) Permisjon for far eller andre som bistår moren**

I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Hvis foreldrene ikke bor sammen kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.

#### **(4) Fødselspermisjon**

Etter fødselen skal mor ha permisjon de første 6 uker, med mindre hun fremlegger legeattest om at det bedre for henne å komme i arbeid.

#### **(5) Omsorgspermisjon**

- a. Foreldrene har rett til permisjon etter dette, andre og fjerde ledd på til sammen inntil tolv måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger fra folketrygden. Hver av foreldrene har i tillegg rett til permisjon i inntil tolv måneder for hver fødsel. Denne permisjonen må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter første og andre punktum.
- b. Har ikke begge foreldrene omsorgen for barnet, kan retten til omsorgspermisjon utøves av en annen som har omsorg for barnet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet har rett til inntil tre års omsorgspermisjon.
- c. Permisjonen tas ut sammenhengende som hel eller delvis permisjon. Arbeidstaker har ikke rett til hel permisjon hvis arbeidstaker allerede har benyttet seg av retten til delvis permisjon, med mindre avtale om delvis permisjon er opphørt etter bokstav d).
- d. Retten til delvis permisjon baseres på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstaker har rett til å redusere arbeidstiden pr. uke til minst 50 prosent av full stilling. Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på to år. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon ellers skal gjennomføres, skal oppfylles dersom dette ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten. Avtale om delvis permisjon kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.
- e. Adoptivforeldrene og fosterforeldre har rett til omsorgspermisjon etter denne bestemmelsen når omsorgen for barnet overtas. Det samme gjelder arbeidstaker som

har eller får tildelt foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, og som har hatt mindre enn vanlig samvær med barnet. Disse reglene gjelder ikke stebarnsadoptsjon. Retten til permisjon ved omsorgsovertakelse gjelder hvis barnet er under 15 år.

#### (6) Ammefri

Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fritid hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time pr. dag.

#### (7) Varslingsplikt

Den som skal gjøre bruk av retten til fri etter denne paragrafen skal varsle arbeidsgiver snarest mulig. Arbeidsgiver skal uansett varsles senest en uke i forveien dersom fraværet skal vare utover to uker, men likevel senest fire uker i forveien hvis fraværet skal vare utover tolv uker eller senest tolv uker i forveien hvis fraværet skal vare utover ett år. Oversittelse av fristen medfører ikke at arbeidstakeren må utsette permisjonen dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp.

### **§ 11-2 Barns og barnepassers sykdom**

#### (1) Barns og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon

- a. for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt,
- b. hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller annen oppfølging i forbindelse med sykdom, eller
- c. hvis den som har det daglige barnetilsynet er syk eller har permisjon etter denne paragraf i forhold til et annet barn.

Permisjonsretten gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Arbeidstaker har rett til permisjon i inntil 10 dager pr. kalenderår eller 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for mer enn to barn. Arbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.

#### (2) Arbeidstaker som er alene om omsorgen

Dersom arbeidstaker er alene om omsorgen for barn, eller det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold, har arbeidstaker rett til det dobbelte antall dager permisjon enn det som følger av første ledd og tredje ledd første punktum. Permisjonsretten kan overføres med inntil ti dager pr. kalenderår til mor eller far med samværsrett eller til den som arbeidstaker bor sammen med og som ikke har omsorg for egne barn.

#### (3) Kronisk syke, langvarig syke eller funksjonshemmede barn

Dersom barnet har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller er funksjonshemmet og det derfor er en markert økning av risikoen for at arbeidstaker får fravær fra arbeidet, har arbeidstaker rett til permisjon etter første ledd første punktum i inntil 20 dager pr. kalenderår.

Permisjonsretten gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år. Arbeidstaker har i tillegg rett til permisjon for å delta i opplæring ved godkjent helseinstitusjon eller offentlig kompetansesenter for å kunne ta seg av og behandle barnet.

(4) Barn som er innlagt på helseinstitusjon eller har svært alvorlig sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon dersom:

- a. barnet blir innlagt på helseinstitusjon og arbeidstaker oppholder seg ved helseinstitusjonen,
- b. barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie, eller
- c. barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade.

Ved permisjon etter bokstavene a) og b) gjelder aldersgrensene som følger av første og tredje ledd. Ved permisjon etter bokstav c) har arbeidstaker rett til permisjon hvis barnet er under 18 år eller er psykisk utviklingshemmet.

*Bastholm, Bøhagen, Meyer, Nygård, Nymo, Røine og Strøm foreslår at innledningen i fjerde ledd skal lyde:*

Arbeidstaker som har omsorg for barn og som har brukt opp sin permisjon etter denne bestemmelse, har rett til permisjon dersom:

- a) ...
- b) ...
- c) ...

### **§ 11-3 Pleie av pårørende**

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 20 dager for pleie av den enkelte pasient.

### **§ 11-4 Utdanningspermisjon**

(1) Vilkår

- a. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til heltids- eller deltidspermisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.
- b. Utdanningspermisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.
- c. Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjon, men minst ett år siden den foregående permisjon tok til. For

arbeidstakere som har hatt utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet gjelder ikke kravet om ett års opphold før neste utdanningspermisjon.

#### (2) Varsel

Arbeidstaker som vil nytte sin rett til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varsel til arbeidsgiver skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.

#### (3) Arbeidsgivers svar

Dersom arbeidsgiver vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal arbeidstaker snarest mulig og senest innen seks måneder underrettes skriftlig om dette. Dersom den permisjon arbeidstakeren har varslet vil være kortere enn seks måneder, skal arbeidsgivers svar foreligge innen tre måneder etter at arbeidstakers varsel er mottatt, men innen to måneder når det varsles utdanningspermisjon kortere enn én måned. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen. Tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om vilkårene etter første ledd er oppfylt, kan hver av partene bare bringe inn for tvistenemnda, jf. § 11-7, etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt.

#### (4) Forskriftshjemmel

Kongen kan helt eller delvis unnta virksomheter fra bestemmelsene i denne paragraf.

### **§ 11-5 Militærtjeneste mv.**

#### (1) Vilkår

Arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste. Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, såfremt arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.

#### (2) Gjenopptakelse av arbeidet

Arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, skal varsle arbeidsgiver om dette før tjenesten begynner. Arbeidsgiver plikter ikke å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstaker kan gjenoppta arbeidet.

### **§ 11-6 Offentlige verv**

En arbeidstaker har rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

### **§ 11-7 Tvisteløsning**

Twist om retten til fri etter dette kapittel avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 18-10.

## **22.12 Kapittel 12 Likebehandling i arbeidslivet**

### **§ 12-1 Anvendelsesområde**

### **§ 12-2 Forbud mot forskjellsbehandling**

### **§ 12-3 Definisjoner**

### **§ 12-4 Unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling**

### **§ 12-5 Positiv særbehandling**

### **§ 12-6 Tilrettelegging av arbeid for arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne**

### **§ 12-7 Forbud mot gjengjeldelser**

### **§ 12-8 Opplysningsplikt**

### **§ 12-9 Bevisbyrde**

### **§ 12-10 Virkninger av forskjellsbehandling**

### **§ 12-11 Bruk av fullmektig**

### **§ 12-12 Forbud mot forskjellsbehandling i lønns- og arbeidsvilkår av deltidsansatte og midlertidig ansatte**

(1) Direkte og indirekte forskjellsbehandling av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt er ikke tillatt.

(2) Med direkte forskjellsbehandling menes at arbeidstaker behandles på en mindre gunstig måte enn en tilsvarende heltidsarbeidende/fast ansatt utelukkende fordi vedkommende arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(3) Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at arbeidstaker får en mindre gunstig stilling enn heltidsarbeidende/fast ansatte av grunner nevnt i andre ledd.

(4) Forskjellsbehandling er likevel tillatt dersom den har et saklig formål, og midlene som er valgt for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige.

(5) Med hensyn til bevisbyrde og virkninger av forskjellsbehandling gjelder bestemmelsene i [§ 12-9 og § 12-10] tilsvarende så langt de passer.

*Røine, Meyer og Strøm foreslår at § 12-12 skal lyde:*

Forbud mot forskjellsbehandling i ansettelsesvilkår

(1) Direkte og indirekte forskjellsbehandling av arbeidstaker som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt er ikke tillatt.

(2) Forskjellsbehandling er likevel lovlig dersom den har saklig formål, og midlene som er valgt for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige.

(3) Sesongarbeidere og ferievikarer omfattes ikke av denne bestemmelsen.

## **22.13 Kapittel 13 Innmelding og deltakelse i organisasjoner mv.**

### **§ 13-1 Forbud mot forskjellsbehandling**

## **22.14 Kapittel 14 Ansettelse m.m.**

### **§ 14-1 Informasjon om ledige stillinger i virksomheten**

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

### **§ 14-2 Fortrinnsrett til ny ansettelse**

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.

(2) Fortrinnsretten etter første ledd gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke ansatte i vikariater.

(3) Fortrinnsretten etter første og andre ledd gjelder bare for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.

(4) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

(5) Har arbeidstaker ikke akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter mottakelsen, faller fortrinnsretten bort.

(6) Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, plikter arbeidsgiver å følge de samme regler for utvelgelse ved inntak som de som gjelder ved oppsigelser som skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.

(7) Regelen i denne paragraf gjelder tilsvarende for arbeidstaker som er sagt opp i forbindelse med at virksomheten går konkurs. Dette gjelder bare når virksomheten fortsetter eller gjenopptas og den under hensyn til sted, art, omfang og lignende må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet.

(8) Regelen i sjette ledd kommer ikke til anvendelse i forbindelse med konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandlinger, jf. lov om gjeldsforhandling og konkurs, første del.

(9) Kommer retten til at en fortrinnsberettiget skulle vært ansatt i en bestemt stilling, skal retten etter krav fra den fortrinnsberettigede avsi dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.

(10) For ansatte i staten gjelder fortrinnsrett etter denne paragraf også i annen virksomhet i staten. Kongen gir forskrift om hvordan fortrinnsretten skal utøves i staten.

*Andreassen, Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen foreslår at tiende ledd skal lyde:*

(10) Fortrinnsretten i andre - femte ledd gjelder også i annen virksomhet i staten, innenfor konsern som arbeidsgiveren tilhører eller innenfor annen gruppe virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på samme måte som nevnt i § 15-3 sjette ledd.

*Andreassen, Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen foreslår nytt ellefte og tolvte ledd:*

(11) Kongen kan bestemme at arbeidstakere i virksomheter som blir skilt ut fra staten og blir etablert som eget rettssubjekt, kan gis fortrinnsrett til annen statsstilling og ventelønn i inntil tre år etter utskillelsen.

(12) Kongen gir nærmere regler om at fortrinnsretten i andre - femte ledd også skal gjelde i kommuner og fylkeskommuner når arbeidstaker har vært ansatt i et selskap som er opprettet av en eller flere kommuner eller fylkeskommuner i fellekskap.

**Moss Fagforening ser ingen gode grunner for at det skal forskjellsbehandles mellom statlige/ kommunalt ansatte og ansatte i privat næringsliv. Derfor kan vi heller ikke se noen grunn til at mindretallets innstillinger på fortrinnsrett til andre statlige/kommunale virksomheter enn der de var ansatt, skal også de som er ansatt i private virksomheter ha fortrinnsrett til stilling hos konkurrenten ved nedbemanning eller lignende? Det blir etter vår oppfatning helt feil og representerer ingen likhet for løven.**

*Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår en ny bestemmelse:*

§ Fortrinnsrett for deltidsansatte

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til å øke sin stillingsandel fremfor at det blir foretatt ny ansettelse i virksomheten.

(2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstakeren er kvalifisert til å utføre de arbeidsoppgaver som hører til den aktuelle stillingsutvidelsen og at dette ikke vil påføre virksomheten vesentlige ulemper.

(3) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

(4) Dersom flere deltidsansatte har fortrinnsrett skal arbeidsgivers valg mellom disse være saklig begrunnet

**Moss Fagforening støtter forslaget om inføring av en bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte. Dette er en vinn – vinn bestemmelse som burde være et positivt bidrag ikke bare til å sikre at vi i Norge kan få sikret at man har en jobb det går an å leve av, men også gi et bidrag til å bedre likestillingen i arbeidslivet. Alle undersøkelser viser at det er størst andel kvinner som jobber deltid.**

### **§ 14-3 Krav om skriftlig arbeidsavtale**

(1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 14-4. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en representant både ved utarbeidelsen og ved endringer i arbeidsavtalen.

(2) I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte.

(3) I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale

### **§ 14-4 Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen**

(1) Arbeidsavtalen skal fastsette hovedinnholdet i arbeidsforholdet og skal minst omfatte følgende:

- a. partenes identitet,
- b. arbeidsplassen; dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, samt forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiveren,
- c. en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
- d. tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
- e. dersom arbeidsforholdet er midlertidig; forventet varighet,
- f. eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 syvende ledd og § 15-6,
- g. arbeidstakerens rettigheter til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,
- h. arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,
- i. den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, f.eks. pensjonsinnbetalinger og kost-/nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,
- j. lengde og plasseringen av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid,
- k. lengde av pauser,
- l. eventuelt fritak fra gjeldende arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre ledd,
- m. eventuell bruk og regulering av fleksible arbeidstidsordninger, jf. § 10-2 tredje ledd,
- n. eventuell bruk og regulering av redusert arbeidstid, jf. § 10-2 fjerde ledd,
- o. opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtalene er inngått av parter utenfor virksomheten skal avtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.

(2) Informasjonen nevnt i første ledd bokstavene g) - n) kan gis som en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.



## **§ 14-5 Utenlandsstasjonert arbeidstaker**

(1) Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn en måned, skal skriftlig arbeidsavtale inngås før avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i § 14-4 skal avtalen minst regulere følgende:

- a. varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,
- b. valutaen vederlaget skal utbetales i,
- c. eventuell kontant- og naturalytelse som er knyttet til utenlandsarbeidet,
- d. eventuelt vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.

(2) Informasjon som nevnt i første ledd bokstavene b) og c) kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

## **§ 14-6 Endringer i arbeidsforholdet**

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i § 14-4 og § 14-5 skal gjenspeiles i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest en måned etter at endringen trådte i kraft. Dette gjelder ikke dersom endringene i arbeidsforholdet skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler som nevnt i § 14-4 andre ledd og § 14-5 andre ledd.

## **§ 14-7 Midlertidig ansettelse**

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast, med mindre det dreier seg om:

- a. arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariater),
- b. at arbeidstakeren bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag,
- c. praksisarbeid eller utdanningsstillinger,
- d. deltakelse i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeidsmarkedsetaten,
- e. ansettelse av idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten,
- f. ansettelse for en periode på inntil 6 måneder. Hvis arbeidet fortsetter utover den avtalte periodens utløp, har arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen.

(2) Kongen kan gi forskrift om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og utdanningsstillinger, hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av bestemmelsen i første ledd bokstav d) og for arbeidstaker som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav.

(3) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som utfører tilsvarende arbeid.

(4) Midlertidige arbeidsavtaler utløper ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeid er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn 4 år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som er midlertidig ansatt etter bestemmelsen i første ledd bokstavene c), d) og e). Reglene om

oppsigelse av arbeidsforhold kommer også til anvendelse dersom arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i virksomheten etter bokstav f) i til sammen 12 måneder i løpet av en periode på 3 år.

(5) Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av første ledd bokstav d). Varselet skal anses for gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Unnlatelse av å gi varsel medfører at arbeidsgiver ikke kan kreve fratreden før en måned etter at varsel er gitt.

*Bjergene, Haaland, og Sundnes foreslår at første og andre ledd skal lyde:*

(1) Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art kan bare rettsgyldig avtales i følgende tilfeller:

- a. når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften,
- b. for praksisarbeid eller vikariater,
- c. for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Departementet fastsetter i forskrift hvilke typer tiltak som omfattes av bestemmelsen. Departementet kan fastsette i forskrift at dette også skal gjelde ved ekstraordinær tilsetning i andre arbeidsmarkedstiltak,
- d. for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

(2) Kongen kan gi forskrift om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og utdanningsstillinger, samt hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av bestemmelsen i første ledd bokstav d).

**Moss Fagforening støtter medlemmene Bjergene, Haaland, og Sundnes forslag til første og andre ledd. Dette er etter vår oppfatning den beste måten å unngå sosial dumping på flere måter, for det først vi dette kunne hindre at det blir veldig enkelt å ansette utenlandske arbeidstaker på en, etter norske standarder, helt uakseptable lønns og arbeidsvilkår. Det hevdes at det ved å gi en generell adgang til å ansette midlertidig vil det bli lettere for personer med vansker på arbeidsmarkedet å få prøvd seg. Dette vil etter vår erfaring bare bidra til at det vil være flere som FÅR vansker på arbeidsmarkedet, dette vil bidra til at de som allerede har det vanskelig og sliter med ett lavt selvbilde og elendig selvtillit. Disse vil få det enda vanskeligere nå man etter å ha arbeidet og gjort det beste man er god for i gjennom måneder for så å bli ”satt på porten”, dette vil i værste fall kunne bidra til fler depresjoner og andre psykiske lidelser, noe som kan gi store samfunnsmessige konsekvenser.**

*Bjergene, Haaland, og Sundnes foreslår at fjerde ledd siste punktum strykes.*

**Moss Fagforening støtter forslaget til at fjerde ledd siste punktum styrkes under forutsetning av at Bjergene, Haaland, og Sundnes forslag til første og andre ledd blir vedtatt, da vil fjerde ledd siste punktum være overflødig.**

§ 14-8 Åremål

(1) Øverste leder i en virksomhet kan ansettes på åremål.

(2) Ansettelse på åremål kan avtales når dette anses nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon.

(3) Kongen gir forskrift om ansettelse på åremål i staten.

#### **§ 14-9 Virkningene av ulovlig midlertidig ansettelse**

(1) Dersom det foreligger eller har foreligget midlertidig ansettelse i strid med § 14-7, skal retten etter krav fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Dersom det foreligger eller har foreligget midlertidig ansettelse i strid med § 14-7, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

#### **§ 14-10 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie**

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-7 første og andre ledd.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og representanter for arbeidstakerne som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, slutte skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.

(3) Kongen kan i forskrift forby innleie for visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

#### **§ 14-11 Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie**

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Innleier skal foreta drøftelser med representanter for arbeidstakerne som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.

(2) For innleie som overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier, likevel ikke færre enn tre personer, og som har en varighet ut over ett år, skal det inngås avtale med representanter for arbeidstakerne som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Bestemmelsen her gjelder ikke for innleie innenfor samme konsern.

(3) Kongen kan i forskrift forby innleie for visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

#### **§ 14-12 Virkningene av ulovlig innleie av arbeidstaker**

(1) Dersom det foreligger eller har foreligget innleie i strid med § 14-10, skal retten etter krav fra den innleide avsi dom for at den innleide er fast ansatt hos innleier. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide ikke er fast ansatt dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig.

(2) Dersom det foreligger eller har foreligget innleie i strid med lovens § 14-10, kan den innleide arbeidstaker kreve erstatning fra innleier. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

### **§ 14-13 Utbetaling av lønn og feriepenger**

(1) Hvis ikke annet er avtalt skal det foretas lønnsutbetaling minst to ganger i måneden. Utbetalingstiden for feriepenger reguleres av ferieloven.

(2) Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres unntatt:

- a. når det er hjemlet i lov,
- b. for reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser,
- c. når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale,
- 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 til lavtlønnsfond,
- e. når det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling,
- f. 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.

(3) Trekk i lønn eller feriepenger etter andre ledd bokstavene e) og f) skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

(4) Før trekk etter andre ledd bokstav e) foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers representant med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(5) Ved utbetalingen eller straks etter denne skal arbeidstaker ha skriftlig oppgave over beregningsmåten for lønn, beregningsgrunnlaget for feriepenger og trekk som er foretatt.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår i tillegg følgende bestemmelser om arbeidsreglement:*

#### *§ 14-14 Arbeidsreglement*

(1) Ved industriell virksomhet og ved handels- og kontorvirksomhet, som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere, skal det for de arbeidstakere som ikke har en ledende eller kontrollerende stilling, være arbeidsreglement. Departementet kan bestemme at arbeidsreglement skal utarbeides i andre virksomheter for andre arbeidstakere enn nevnt

foran. Reglementet skal inneholde de ordensregler som trenges og regler for arbeidsordningen. Reglementet må ikke inneholde bestemmelser som er i strid med loven.

(2) I arbeidsreglementet kan ikke fastsettes bøter for forseelser mot reglementet.

Ved virksomhet som ikke kommer inn under første ledd kan det fastsettes arbeidsreglement. §§ 14-15 til 14-18 skal i tilfelle gjelde tilsvarende.

#### *§ 14-15 Fastsettelse av arbeidsreglement*

(1) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette arbeidsreglement ved skriftlig avtale. Er avtalen bindende for et flertall av arbeidstakerne, kan arbeidsgiveren gjøre reglementet gjeldende for alle arbeidstakere innenfor de arbeidsområder avtalen gjelder for.

(2) Når ikke bestemmelsene i første ledd får anvendelse, må arbeidsreglementet for å bli gyldig, godkjennes av Direktoratet for arbeidstilsynet. Utkast til reglement skal utarbeides av arbeidsgiveren som skal forhandle med representanter for arbeidstakerne om reglementets bestemmelser. Er virksomheten bundet av tariffavtale, skal arbeidsgiveren forhandle med arbeidstakernes tillitsvalgte. Ellers skal arbeidstakerne velge fem representanter som arbeidsgiveren skal forhandle med. Setter arbeidstakernes representanter fram avvikende forslag til reglement, skal dette vedlegges når arbeidsgiveren sender inn utkastet til godkjenning. Unnlater arbeidstakernes representanter å forhandle om reglementet, skal arbeidsgiveren opplyse om dette når utkastet sendes inn til godkjenning.

(3) Reglementet skal slås opp på ett eller flere iøynefallende steder i virksomheten og deles ut til hver arbeidstaker som reglementet gjelder for.

#### *§ 14-16 Frist for innsendelse av arbeidsreglement*

Arbeidsgiveren skal ta initiativ til å få fastsatt reglement ved avtale etter § 14-15 første ledd eller sørge for å utarbeide utkast etter § 14-15 andre ledd så snart som mulig. Reglementsutkast etter § 14-15 andre ledd skal sendes Direktoratet for arbeidstilsynet senest tre måneder etter at virksomheten er satt i gang.

#### *§ 14-17 Arbeidsreglementets gyldighet*

(1) Arbeidsreglementet er bare gyldig når det er istandbrakt på lovlig måte og når det ikke inneholder bestemmelser som strider mot loven.

(2) Dersom utkast etter § 14-15 andre ledd inneholder bestemmelser som strider mot loven eller er ubillige overfor arbeidstakerne, eller dersom utkastet ikke er istandbrakt på lovlig måte, skal Direktoratet for arbeidstilsynet nekte å godkjenne det.

Dersom et reglement fastsatt ved avtale etter 14-15 første ledd inneholder bestemmelser som strider mot loven, skal direktoratet gjøre partene i avtalen merksam på dette, og påse at bestemmelsene blir rettet.

#### *§ 14-18 Endringer i arbeidsreglement*

Reglene i §§ 14-14 til 14-17 gjelder tilsvarende når det skal gjøres endring i eller tillegg til arbeidsreglement.

**Moss Fagforening mener at reglene om arbeidsreglement bør videreføres slik som mindretallet her legger opp til. Vi ser helt klart også det at det ikke har den samme betydningen nå som da det ble innført regler om reglement, men det er som mindretallet peker på et utstrekkt behov for ordensregler/personalhåndbøker og ikke minst det at et reglement blir utarbeidet i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vil et bidra til å skape eet samarbeidsklima og en nogen lunde ensartet forståelse for hvilke regler som gjelder og går, samt at det vil være lettere å få aksept for et reglement som er utarbeidet i fellesskap en et som er utarbeidet av arbeidsgiver alene. Dette vil også bidra til å underbygge lovens kap 7 om informasjon og drøfting samt §§ 6-5, 6-6, 6-7 om plikt til samarbeid om HMS arbeidet.**

## **22.15 Kapittel 15 Opphør av arbeidsforhold**

### **§ 15-1 Drøfting før beslutning om oppsigelse**

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakerens representant, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

### **§ 15-2 Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser**

(1) Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.

(2) Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes representanter med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes representanter kan la seg bistå av sakkyndige.

(3) Arbeidsgiver har plikt til å gi arbeidstakernes representanter alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om grunnene til eventuelle oppsigelser, antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt, hvilke arbeidsgrupper de tilhører, antall arbeidstakere som normalt er ansatt, hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt og over hvilken periode oppsigelsene vil kunne skje. Den skriftlige meldingen skal også inneholde forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp og kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag. Meldingen skal gis tidligst mulig, senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger.

(4) Kopi av meldingen etter tredje ledd skal sendes Arbeidsformidlingen, jf. sysselsettingsloven § 14.

(5) Arbeidstakernes representanter kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeidsformidlingen.

(6) Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeidsformidlingen er underrettet. Dersom det er nødvendig for å få til en avtale, kan Arbeidsformidlingen forlenge fristen etter første punktum med inntil 30 dager. Dersom Arbeidsformidlingen endrer denne fristen, skal det gis skriftlig melding til arbeidsgiver om dette. Fristen kan ikke forlenges når en virksomhet opphører som følge av en rettsavgjørelse.

(7) Arbeidsformidlingen skal benytte fristen etter sjette ledd første eller andre punktum, til å finne løsninger på de problemer som de planlagte oppsigelsene reiser. Kongen kan gi forskrift om hvordan retten til utsettelse av oppsigelser skal nyttes og Arbeidsformidlingens rolle ved utsettelse. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, for eksempel en konsernledelse.

### **§ 15-3 Oppsigelsesfrister**

(1) Hvis annet ikke er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerens representanter ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Kongen kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

(2) For arbeidstaker som når oppsigelsen gis har vært ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært ansatt minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsesfrist minst tre måneder.

(3) Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan på sin side si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.

(4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

(5) Den sammenhengende ansettelse som kreves i andre og tredje ledd avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp, men den tid arbeidstakeren er fraværende skal ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.

(6) Ved beregning av ansettelsestid etter denne paragraf skal medregnes den tid som arbeidstakeren har vært ansatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiver tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det vil være naturlig å se ansettelsen i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal det også medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt hos den tidligere arbeidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller gruppe av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

(7) Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

(8) Partene kan ikke ved tariffavtale eller ved avtale rettsgyldig fravike oppsigelsesfristene i andre og tredje ledd før oppsigelse har funnet sted, eller for øvrig bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.

(9) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale.

(10) Nødvendigjør ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser at driften helt eller delvis må innstilles, og arbeidstaker derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendelsen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn 14 dager, gjelder denne. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter dette ledd ved arbeidsgivers død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiver skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.

#### **§ 15-4 Formkrav ved oppsigelse**

(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

(2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål og om retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-2, 17-3 og 15-11, og om de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen. Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2. I oppsigelsen skal det også opplyses om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

(3) Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

#### **§ 15-5 Virkningene av formfeil ved oppsigelsen**

(1) Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de opplysninger som er nevnt i § 15-4 og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

(2) Er oppsigelsen ugyldig, kan arbeidstaker kreve erstatning. Det samme gjelder dersom oppsigelsen er mangelfull, men arbeidstaker ikke krever dom for ugyldighet eller det ikke blir



avsagt dom for ugyldighet fordi særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

### **§ 15-6 Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid**

(1) Blir arbeidstaker som skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet. Arbeidsgiver skal ved eventuell domstolsbehandling av tvist om oppsigelsen godtgjøre hva oppsigelsen bygger på, slik at domstolen kan etterprøve arbeidsgivers vurderinger.

(2) Denne bestemmelse innebærer ingen innskrenkninger i arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 15-7.

(3) Denne bestemmelse gjelder bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden, som maksimum kan være seks måneder, jf. likevel fjerde ledd.

(4) Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje når arbeidstaker skriftlig er orientert om adgangen ved ansettelsen, og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Adgangen til forlengelse gjelder ikke fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.

(5) Kongen kan gi forskrift om adgang til å avtale lengre prøvetid enn seks måneder for visse arbeidstakergrupper.

### **§ 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse**

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift. Denne bestemmelsen gjelder ikke ved virksomhetsoverdragelse etter § 16-1 første ledd.

(4) Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å ha saklig grunn. Etter at arbeidstaker er fylt 66 år, men ikke senere enn seks måneder før pensjonsalderen inntreier, kan arbeidsgiver skriftlig spørre om arbeidstaker ønsker å fratre sin stilling ved nevnte pensjonsalder. Forespørselen må besvares skriftlig senest tre måneder før arbeidstaker når pensjonsalderen. Dersom det uttrykkelig er gjort oppmerksom på det i forespørselen, medfører oversittelse av svarfristen at oppsigelsesvernet etter dette ledd faller bort.

### **§ 15-8 Oppsigelsesvern ved sykdom**

(1) Arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av den grunn sies opp i de første 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte.

(2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(3) Arbeidstaker som påberoper seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte i rett tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.

### **§ 15-9 Oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon**

(1) Arbeidstaker som er gravid kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted i denne perioden, skal anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Graviditeten må dokumenteres ved legeattest dersom arbeidsgiver krever det.

(2) Arbeidstaker som har hel permisjon etter § 11-1 andre, tredje, fjerde eller femte ledd i inntil ett år, må ikke sies opp med virkning i fraværperioden når arbeidsgiver er klar over at fraværet skyldes disse grunner eller arbeidstaker uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen for fraværet. Er arbeidstaker lovlig sagt opp til fratreden på et tidspunkt som faller innenfor dette tidsrommet, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsen forlenges med et tilsvarende tidsrom.

(3) For arbeidstaker som har permisjon etter § 11-1 utover ett år gjelder første ledd første og andre punktum tilsvarende.

### **§ 15-10 Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.**

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 11-5. Ved permisjon etter § 11-5 første ledd andre punktum, omfatter oppsigelsesvernet også perioder hvor arbeidstaker ikke er fraværende fra arbeidet.

(2) Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstaker er fraværende fra arbeidet på grunn av permisjon etter § 11-5, skal anses å ha sin grunn i dette forholdet, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

### **§ 15-11 Retten til å fortsette i stillingen**

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør, kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge tvisten er gjenstand for forhandlinger i henhold til reglene i § 17-2. Reises søksmål innen de frister som følger av § 17-3, kan arbeidstaker fortsette i stillingen inntil saken er rettskraftig avgjort. Det samme gjelder om arbeidstaker innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig har underrettet arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen fristene i § 17-3.

(2) Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke

- a. ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, innleie av arbeidstaker eller midlertidig ansettelse,
- b. under ankebehandling dersom den påankede dom legger til grunn at oppsigelsen er gyldig.

Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.

(4) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke når arbeidsforholdet er bortfalt som følge av at virksomheten er nedlagt.

(5) Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter at oppsigelsesfristen eller tidsrommet for arbeidsavtalen er utløpt, har rett til å gjeninntre i arbeidsforholdet dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengningen.

*Meyer, Røine og Strøm foreslår at § 15-11 første, andre og tredje ledd skal lyde:*

Ved tvist om oppsigelsens saklighet har arbeidstaker ikke rett til å fortsette i stillingen utover oppsigelsestiden. Etter krav fra arbeidstakeren kan retten likevel, ved kjennelse, bestemme at arbeidstaker skal fortsette i stillingen under sakens behandling. Ved avgjørelsen om arbeidstaker skal fortsette i stillingen skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov, arbeidstakers behov og forhold til øvrige ansatte.

*Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen foreslår at § 15-11 erstattes med:*

Dagens bestemmelse om retten til å fortsette i stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4.

*Meyer, Røine, Strøm og Sverdrup Svendsen støtter subsidiært flertallets forslag.*

**Moss Fagforening støtter Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsens forslag om å videreføre dagens bestemmelser jf. arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4. Dette er en praksis som har vist seg over tid å fungere godt. Denne bestemmelsen tar sikte på å hindre at det i praksis blir nærmest umulig å gjeninntre i stillingen, dersom oppsigelsen blir kjent ugyldig. Dette i til vil kunne vise seg vanskelig å opprettholde med flertallets innstilling. Samtidig vil man med flertallets innstilling frata arbeidstakere muligheten for å anke en rettsavgjørelse i praksis, dette medfører en svekkelse i rettsvernet etter vårt syn, og vil frarådes på det sterkeste.**

### **§ 15-12 Virkningene av usaklig oppsigelse**

(1) Finner retten at oppsigelsen er i strid med bestemmelser i denne lov, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, dersom arbeidstaker krever dette. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Er oppsigelsen usaklig, kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

### **§ 15-13 Suspensjon**

(1) Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes, såfremt virksomhetens behov tilsier at dette er nødvendig.

(2) Det skal vurderes fortløpende om vilkårene etter første ledd er oppfylt. Er ikke dette tilfelle skal suspensjonen straks oppheves. Suspensjon utover tre måneder må ha særlig grunnlag i forholdets art.

(3) Arbeidstaker beholder i suspensjonstiden den lønn vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet.

(4) Ved suspensjon gjelder bestemmelsene i § 15-1, § 15-4 og § 15-12 tilsvarende.

### **§ 15-14 Avskjed**

(1) Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

(2) Ved avskjed gjelder bestemmelsene i § 15-1 og § 15-4 tilsvarende.

(3) Finner retten at avskjeden er urettmessig, skal avskjeden kjennes ugyldig, dersom arbeidstaker krever dette. I særlige tilfelle kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.

(4) Er avskjeden urettmessig, kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

### **§ 15-15 Attest**

(1) Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse skal ha skriftlig attest av arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

(2) Denne bestemmelse begrenser ikke arbeidstakers rett til å kreve en mer utførlig attest i tjenesteforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.

(3) Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til attest, men arbeidsgiver kan uten nærmere angivelse av grunnen anføre på attesten at arbeidstakeren er avskjediget.

## § 15-16 Virksomhetens øverste leder

(1) Reglene om oppsigelse i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder, dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden.

(2) Arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale med øverste leder om at tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet skal løses ved voldgift.

## 22.16 Kapittel 16 Virksomhetsoverdragelse

### § 16-1 Hva kapitlet omfatter

(1) Bestemmelsene i dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse anses overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

(2) Paragrafene 16-2 og 16-4 får ikke anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo.

### § 16-2 Lønns- og arbeidsvilkår

(1) Rettigheter etter arbeidsavtalen

Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Kravet kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.

(2) Rettigheter etter tariffavtalen

Etter et arbeidsgiverskifte skal den nye arbeidsgiver opprettholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

*Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 16 andre ledd skal lyde:*

Den nye arbeidsgiver blir bundet av den tariffavtale som var gjeldende for den opprinnelige arbeidsgiver på overføringstidspunktet. Etter et arbeidsgiverskifte skal den nye arbeidsgiver likevel ikke gi dårligere individuelle arbeidsvilkår enn de som følger av tariffavtale den tidligere arbeidsgiver var bundet av.

**Moss Fagforening støtter Bjergene, Haaland og Sundnes forslag til § 16 andre ledd. Dette vil være med på å sikre at det ikke blir spekulert i å kjøpe å selge bedrifter frem og tilbake for å unngå tariffavtalenes bestemmelser og individuelle lønns- og arbeidsvilkår. Ved en slik formulering som flertallet legger opp til vil det kunne gi åpning for sosialdumping, med alle de konsekvensene det vil medføre.**

(3) Pensjonsrettigheter

Arbeidstakers rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon, overføres til den nye arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Den nye arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakere. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsrettigheter ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal den nye arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakere sikres rett til videre opptjening av en annen kollektiv pensjonsordning.

*Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 16-2 tredje ledd skal lyde:*

Pensjonsrettigheter

- a. Overføring til annen innehaver som nevnt i § 16-1 første ledd gir i seg selv ikke grunn for tidligere eller ny innehaver til å avvikle eller forringe etablert pensjonsordning.
- b. I stedet for å tre inn i tidligere innehavers pensjonsordning, kan ny innehaver enten velge å etablere kollektiv pensjonsordning som gir tilsvarende pensjonsrettigheter eller finansiere arbeidstakers videreføring av medlemskap på individuell basis i den etablerte ordning.

**Moss Fagforening støtter Bjergene, Haaland og Sundnes forslag til § 16-2 tredje ledd dette for å sikre opparbeidede rettigheter, og unngå at arbeidstakerne ikke skal kunne ha en forutsigbarhet ved fusjoner/fisjoner o.l. Det er mange usikkerheter og belastninger for de ansatte under slike prosesser, dette kan bidra til sykefravær og ekstra kostnader både for den enkelte arbeidsgiver og for samfunnet som helhet.**

*Sverdrup Svendsen foreslår at § 16-2 tredje ledd skal lyde:*

Pensjonsrettigheter

Arbeidstakers rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon, overføres til den nye arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Den nye arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakere, med mindre dette gir pensjonsordning med lavere dekning/ytelse for de overførte arbeidstakere. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsrettigheter ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal den nye arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakere sikres rett til videre opptjening av en likeverdig kollektiv pensjonsordning.

### **§ 16-3 Reservasjonsrett**

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til erverver. Arbeidsforholdet overfor overdrager vil i tilfelle opphøre senest ved tidspunktet for overdragelse. Dersom arbeidstakers oppsigelsestid utløper på et senere tidspunkt, opphører arbeidsforholdet ved utløpet av oppsigelsestiden.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres, må skriftlig underrette overdragende arbeidsgiver om dette innen den frist overdragende arbeidsgiver har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.

(3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de siste to årene før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos den tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Arbeidstaker må innen den frist som er fastsatt av overdragende arbeidsgiver, skriftlig underrette denne om at fortrinnsrett gjøres gjeldende. Fortrinnsrett etter § 14-2 går foran fortrinnsrett etter denne bestemmelse.

*Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår § 16-3 skal lyde:*

Valgrett

Ved overdragelse av del av virksomhet, kan arbeidstaker fortsatt holde seg til tidligere arbeidsgiver for oppfyllelse av arbeidsavtalen (valgrett). Arbeidstaker som fortsetter sitt arbeidsforhold hos arbeidsgiver, må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen den frist arbeidsgiver har fastsatt, jf. § 16-6. Fristen kan ikke være kortere enn en måned etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.

*Bjergene, Haaland og Sundnes støtter subsidiært flertallets forslag til § 16-3.*

**Moss Fagforening foreslår at Bjergene, Haaland og Sundnes forslag til § 16-3 går inn i flertallets § 16-3 som et nytt fjerde ledd.**

#### **§ 16-4 Vern mot oppsigelse**

- (1) Overdragelse til annen arbeidsgiver er i seg selv ikke grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.
- (2) Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi arbeidsgiverskifte medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

#### **§ 16-5 Informasjon og drøfting med arbeidstakernes representanter**

- (1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes representanter.
- (2) Det skal gis særskilt informasjon om:
  - a. grunnen til overdragelsen,
  - b. fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
  - c. de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
  - d. endringer i tariffavtaleforhold,
  - e. planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
  - f. reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.
- (3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med arbeidstakernes representanter med sikte på å oppnå en avtale.

*Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår at § 16-5 andre ledd bokstav f) skal lyde:*

valgrett, og fristen for å utøve denne

**Moss Fagforening foreslår at § 16-5 andre ledd bokstav f) skal lyde:**

**reservasjons-, valg- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.**

### **§ 16-6 Informasjon til arbeidstakerne**

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakere om overdragelse som nevnt i § 16-1. Det skal gis særskilt informasjon om forhold nevnt i § 16-5 andre ledd bokstavene a)-f).

### **§ 16-7 Representasjon**

(1) I de tilfeller virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de av arbeidstakernes representanter som berøres av overdragelse som nevnt i § 16-1, beholde sin rettsstilling og funksjon.

(2) I de tilfeller virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på en egnet måte fram til nyvalg kan finne sted.

(3) Bestemmelsen i første ledd kommer ikke til anvendelse dersom overdragelsen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal arbeidstakernes representanter fortsatt være sikret vern i samsvar med de avtaler som beskytter arbeidstakerrepresentanter på dette området.

## **22.17 Kapittel 17 Tvister om arbeidsforhold**

### **§ 17-1 Tvister om arbeidsforhold**

(1) I søksmål om rettigheter eller plikter etter denne lov gjelder domstolsloven og tvistemålsloven, men med de særregler som går fram av dette kapittel.

(2) Dersom det ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av saken, kan det i søksmålet også tas med krav om oppgjør av lønn eller feriepenger. Det samme gjelder andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for krav etter første ledd. Rettens avgjørelse etter dette ledd kan ikke angripes ved kjæremål eller anke.

(3) Forliksmekling finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17-2.

(4) Ved søksmål etter denne bestemmelse, skal retten påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme saken utenom tur.

### **§ 17-2 Rett til å kreve forhandlinger**



(1) Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at et arbeidsforhold ikke lovlig er brakt til opphør eller vil kreve erstatning på grunn av opphør av et arbeidsforhold, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Det samme gjelder hvis arbeidstaker vil gjøre gjeldende at det er brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller at det foreligger eller har foreligget ulovlig innleie, midlertidig ansettelse eller suspensjon.

(2) Arbeidstaker som vil kreve forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker. Fristen til å kreve forhandlinger regnes fra:

- a. oppsigelsen eller avskjeden fant sted,
- b. arbeidsgiver avsto krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling,
- c. arbeidstaker fratradte ved tvist om det har foreligget lovlig innleie eller midlertidig ansettelse,
- d. suspensjonens opphørstidspunkt.

Ved tvist om det foreligger lovlig innleie eller midlertidig ansettelse gjelder ingen frist for å kreve forhandlinger.

(3) Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

(4) Dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist, uten at forhandlinger har vært holdt, kan arbeidsgiver kreve forhandlinger med arbeidstaker. Krav om forhandlinger skal framsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiver er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt i samsvar med regelen i foregående ledd, og skal dersom søksmål er reist, skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstaker plikter å møte til forhandlingene.

(5) Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. Arbeidsgiver kan på samme måte la seg bistå av rådgiver. Forhandlingene må være sluttført senest to uker etter den dag da det første forhandlingsmøtet ble holdt, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

(6) I tvist om innleie rettes krav om forhandlinger mot innleier. Det som står i denne paragraf om arbeidsgiver gjelder tilsvarende i forhold til innleier.

### **§ 17-3 Søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon m.m.**

(1) Søksmålsfristen ved tvist om oppsigelse eller avskjed er åtte uker. Det samme gjelder hvis arbeidstaker vil gjøre gjeldende fortrinnsrett ved ny ansettelse eller at det har foreligget ulovlig innleie, midlertidig ansettelse eller suspensjon. Dersom arbeidstaker bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.

(2) Søksmålsfristen etter første ledd regnes fra forhandlingenes avslutning. Er forhandlinger ikke holdt, regnes fristen fra de tidspunkter som er nevnt i § 17-2 andre ledd.

(3) Dersom arbeidsgivers oppsigelse eller avskjed ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, gjelder ingen søksmålsfrist.

(4) Ved tvist om det foreligger lovlig innleie, midlertidig ansettelse eller suspensjon gjelder ingen søksmålsfrist.

*Andreassen, Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen foreslår følgende tillegg til § 17-3 første ledd:*

For erstatningskrav i tvist om det har foreligget lovlig midlertidig ansettelse gjelder alminnelige foreldelsesregler.

**Moss Fagforening foreslår at det tillegget som Andreassen, Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen foreslår må inn som en del av loven. Dette for å sikre rettighetene til de som måtte være midlertidig ansatt, og sikre at disse ikke blir annenrangs ansatte.**

#### **§ 17-4 Særlige frister ved oppsigelse under sykdom, svangerskap, omsorgspermisjon, militærtjeneste m.m.**

(1) Ved oppsigelse under fravær på grunn av sykdom i den perioden arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter § 15-8, løper fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål fra det tidspunkt oppsigelsesforbudet opphører.

(2) Ved oppsigelse under fravær på grunn av barns eller barnepassers sykdom etter § 11-2 eller fravær på grunn av pleie av nære pårørende etter § 11-3, forlenges fristen for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål med det antall dager som svarer til fraværet etter at oppsigelsen fant sted.

(3) Ved oppsigelse under svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon osv. etter § 11-1 eller permisjon på grunn av militærtjeneste mv. etter § 11-5, kan retten gi oppreisning for oversittelse av fristene til å kreve forhandlinger eller for søksmål, dersom arbeidstaker krever det og retten finner det rimelig.

#### **§ 17-5 Meddommerutvalg**

Domstolsadministrasjonen oppnevner et eller flere arbeidslivskyndige meddommerutvalg for hvert fylke. Minst to femdelere av meddommerne i hvert utvalg skal være arbeidsgivere og minst to femdelere være arbeidstakere. Minst en femdel av meddommerne i hvert utvalg skal oppnevnes etter forslag fra hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

#### **§ 17-6 Oppnevning av meddommere**

(1) Under hovedforhandling settes tingrett med to meddommere. Lagmannsrett settes med fire meddommere, men med to om partene er enige om det.

(2) Meddommere oppnevnes etter forslag fra partene fra det særskilte arbeidslivskyndige utvalg oppnevnt etter § 17-5. I lagmannsrettssaker tas meddommerne fra de utvalg som er oppnevnt innen lagsognets grenser.

(3) Partene foreslår hver sin halvpart av det antall meddommere retten settes med i den enkelte sak. Foreligger ikke partenes forslag innen den frist dommeren har bestemt, kan dommeren oppnevne meddommere slik domstoloven § 87 foreskriver. Det samme gjelder dersom flere saksøkere eller saksøkte ikke blir enige om noe felles forslag.

(4) Retten kan likevel settes uten meddommere dersom partene og retten er enig i at meddommere er unødvendig.

## **22.18 Kapittel 18 Tilsynet med loven**

### **§ 18-1 Arbeidstilsynet**

(1) Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt. Når det er nødvendig med særskilt ekspertise for å gjennomføre tilsynet etter denne lov, kan Arbeidstilsynet oppnevne sakkyndige til å utføre kontroll, foreta undersøkelser mv. på Arbeidstilsynets vegne. Kongen fastsetter bestemmelser om Arbeidstilsynets organisasjon og virksomhet.

(2) Kongen kan bestemme at tilsynet med deler av den offentlige forvaltning og transportbedrifter som drives av staten skal ordnes på annen måte enn det som følger av loven. Kongen kan bestemme at annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov blir overholdt.

*Sundnes foreslår følgende tillegg:*

(3) Har en hending ved virksomhet som omfattes av denne lov medført store tap av liv eller eiendom, eller må undersøkelsen ellers antas å bli særlig omfattende eller innviklet, kan Kongen nedsette en særskilt granskingskommisjon. Inntil annet blir bestemt, behandles saken som vanlig av de ordinære tilsynsmyndigheter og eventuelt av påtalemyndigheten. Kongen gir nærmere regler om kommisjonen.

**Moss Fagforening støtter Sundnes forslag til tillegg. Dette vil kunne være aktuelt ved en større ulykker i f.eks oljesektoren o.l. det vil etter vårt syn være lite fremtidsrettet å ikke ha en hjemmel for en slik gransking ved større ulykker/ katastrofer som vil ha store samfunnsmessige konsekvenser. En slik gransking vil kunne gi oss en mengde informasjon som vil ha uvurderlig verdi i det videre forebyggende arbeidet.**

### **§ 18-2 Beskyttelse av kilder**

Når Arbeidstilsynet får melding om at det ved en virksomhet er forhold som er i strid med loven, skal melderens navn holdes hemmelig. Taushetsplikten gjelder også i forhold til den anmeldte.

### **§ 18-3 Gebyrer**

(1) Virksomhet som går inn under denne lov kan pålegges å betale til statskassen et årlig tilsynsgebyr eller gebyrer til å dekke utgifter til kontroll, godkjenning og sertifisering samt til pålagte undersøkelser/prøver.

(2) Kongen kan gi forskrift med nærmere bestemmelser om gebyr. Gebyrene er tvangsgrunnlag for utlegg.

(3) Kongen kan gi forskrift om adgang for Arbeidstilsynet til å kreve refundert utgifter for undersøkelser og prøver som arbeidsgiveren etter loven har plikt til å utføre.

#### **§ 18-4 Arbeidstilsynets adgang til virksomheten**

(1) Arbeidstilsynet skal til enhver tid ha uhindret adgang til ethvert sted som går inn under loven. Tilsynspersonellet skal legitimere seg i samsvar med forvaltningsloven § 15 og om mulig ta kontakt med arbeidsgiver og verneombudet. Verneombudet kan kreve at også andre representanter for arbeidstakerne deltar under kontrollen. I virksomheter hvor det ikke er verneombud, skal tilsynspersonellet ta kontakt med annen representant for arbeidstakerne.

(2) Arbeidsgiver eller representant for denne har rett til, og kan pålegges, å være til stede under kontrollen. Tilsynspersonellet kan bestemme at retten ikke skal gjelde ved intervju av arbeidstaker eller dersom slik tilstedeværelse ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe eller uten at formålet med kontrollen settes i fare.

(3) Med mindre tungtveiende hensyn tilsier noe annet, skal Arbeidstilsynet gi skriftlig rapport til arbeidsgiver om resultatet av kontrollen. Kopi av rapporten skal gis verneombudet, og om nødvendig til bedriftshelsetjenesten.

#### **§ 18-5 Opplysninger**

(1) Enhver som er underlagt tilsyn etter denne lov skal når Arbeidstilsynet krever det og uten hinder av taushetsplikt fremlegge opplysninger som anses nødvendige for utøvelsen av tilsynet. Arbeidstilsynet kan bestemme i hvilken form opplysningene skal gis.

(2) Opplysninger som nevnt i første ledd kan også kreves fra andre offentlige tilsynsmyndigheter uten hinder av den taushetsplikt som ellers gjelder. Opplysningsplikten gjelder bare de opplysninger som er nødvendige for at tilsynsmyndigheten skal kunne utføre sine oppgaver etter loven.

#### **§ 18-6 Pålegg og andre enkeltvedtak**

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 - 7, kapittel 9, kapittel 10 med unntak av §§ 10-2 andre - fjerde ledd og 10-6 andre ledd, samt §§ 14-4 - 14-7, 15-2 og 15-15.

(2) Pålegg skal gis skriftlig, og det skal settes en frist for når det skal være utført. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet kreve at nødvendige tiltak blir iverksatt straks. I pålegget skal det opplyses om klageadgang, klagefrist og den nærmere framgangsmåte ved klage, samt retten til å se sakens dokumenter, jf. forvaltningsloven § 27.

(3) Arbeidstilsynet kan forby at farlige kjemikalier eller biologisk materiale framstilles, pakkes, brukes eller oppbevares i virksomhet som går inn under loven. Arbeidstilsynet kan dessuten kreve at arbeidsgiver skal foreta spesielle undersøkelser eller levere prøver til undersøkelse. Utgifter i denne forbindelse bæres av arbeidsgiver.

(4) I forbindelse med tillatelse, samtykke, dispensasjon eller andre enkeltvedtak kan Arbeidstilsynet sette vilkår.

(5) Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av det lokale arbeidstilsyn. Departementet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av direktoratet.

(6) Arbeidstakernes representanter skal gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak som Arbeidstilsynet treffer.

### **§ 18-7 Tvangsmulkt**

I pålegg etter loven kan det fastsettes en løpende tvangsmulkt for hver dag/uke/måned som går etter utløpet av den frist som er satt for oppfylling av pålegget, inntil pålegget er oppfylt. Tvangsmulkt kan også fastsettes som engangsmulkt. Arbeidstilsynet kan frafalle påløpt tvangsmulkt.

### **§ 18-8 Stansing**

Dersom pålegg ikke oppfylles innen fristen kan Arbeidstilsynet helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil pålegget er utført. Ved overhengende fare skal Arbeidstilsynet stanse de aktiviteter som er knyttet til faresituasjonen selv om pålegg ikke er gitt.

### **§ 18-9 Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.**

(1) Den som vil oppføre bygning eller utføre bygningsmessig arbeid som er melde- eller søknadspiktig etter gjeldende plan- og bygningslov og som skal brukes eller ventelig vil bli brukt av virksomhet som går inn under denne lov, har plikt til på forhånd å innhente Arbeidstilsynets samtykke.

(2) Kongen kan gi forskrift om omfanget av plikten til å innhente Arbeidstilsynets forhåndssamtykke etter denne paragraf, hvilke opplysninger tilsynet kan kreve, og de vilkår som kan stilles for å gi slikt samtykke.

(3) Kongen kan fastsette at forhåndssamtykke ikke er nødvendig for spesielle arbeidsplasser eller bygninger når dette er ubetenkelig ut fra hensynet til arbeidsmiljøet.

*Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes foreslår følgende tillegg til § 18-9 første ledd:*

Det samme gjelder når en eksisterende virksomhet vil foreta slike endringer i lokaler, produksjonsprosesser, maskinutstyr mv. at det vil føre til vesentlige endringer i arbeidsmiljøet.

**Moss Fagforening støtter Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes forslag til tillegg til § 18-9 første ledd. Dette vil kunne hindre uheldige omgjøringer i et arbeidsmiljø som er godtfungerende og som har vært vurdert av sakkyndige på et tidligere tidspunkt, samt at man mister muligheten til å konferere om uheldige løsninger og finne løsninger på disse uten å gå veien om et pålegg fra Arbeidstilsynet fordi resultatet ble et dårlig arbeidsmiljø på et eller flere områder.**

## **§ 18-10 Tvisteløsningsnemnda**

(1) Tvister som nevnt i §§ 10-15 og 11-7 kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.

(2) Kongen fastsetter bestemmelser om tvisteløsningsnemndas virksomhet og kompetanse, herunder om oppnevning, sammensetning, saksbehandling og om adgang til å bringe nemndas avgjørelser inn for domstolene.

## **22.19 Kapittel 19 Straffebestemmelser**

### **§ 19-1 Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.**

(1) Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg, gitt i eller i medhold av denne lov, straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, med bøter eller fengsel inntil 3 måneder, eller begge deler. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker straffes etter § 19-2.

(2) Under særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil 2 år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse, om den er foretatt eller fortsatt tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget, eller tross krav eller henstilling fra verneombud eller bedriftshelsetjeneste.

(3) For overtredelse som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse, kan innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, straffes etter denne paragraf, med mindre vedkommende i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven.

Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke lovens regler om oppsigelsesvern.

### **§ 19-2 Ansvar for arbeidstakere**

(1) Arbeidstaker som uaktsomt overtrer bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes med bøter. Medvirkning straffes på samme måte.

(2) Er overtredelsen forsettlig eller grovt uaktsom, kan bøter eller fengsel inntil 3 måneder, eller begge deler, anvendes.

(3) Ved særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil 1 år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen var i strid med særskilt arbeids- eller sikkerhetsinstruks og om arbeidstakeren forsto eller burde forstå at overtredelsen kunne medføre alvorlig fare for andres liv eller helse.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke lovens regler om arbeidstid og om oppsigelsesvern.

### **§ 19-3 Ansvar for foretak**

Straffeansvar for foretak er regulert i straffeloven § 48 a og § 48 b.

### **§ 19-4 Ansvar for å hindre offentlig myndighet**

Den som legger hindringer i veien for undersøkelser som offentlig myndighet iverksetter etter denne lov, eller unnlater å yte pliktig bistand eller å gi opplysninger som anses påkrevd for utførelsen av tilsynet etter denne lov, straffes med bøter såfremt forholdet ikke rammes av § 19-1 eller strengere straffebud i straffeloven.

### **§ 19-5 Offentlig tjenestemann**

Enhver som er knyttet til Arbeidstilsynet, er overfor den alminnelige straffelov å regne som offentlig tjenestemann.

### **§ 19-6 Påtalen**

Overtredelse av denne lov er undergitt offentlig påtale.

### **§ 19-7 Forseelse**

Overtredelse av denne lov regnes som forseelse, uansett straffens størrelse.

## **22.20 Kapittel 20 Overgangsbestemmelser**

### **§ 21-1 Overgangsbestemmelser**

(1) Paragraf 10-6 fjerde ledd gjelder ikke arbeidstakere som ved lovens ikrafttredelse har overtid inkludert i den faste lønn. Overgangsbestemmelsen gjelder for en periode på fem år.

(2) Regler gitt i medhold av lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar 1977 nr. 4 (arbeidsmiljøloven) skal gjelde inntil annet er bestemt.

### **22.21 Endringer i andre lover**

I lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) § 3 foreslås følgende endring:

§ 3 andre ledd tredje punktum skal lyde:

Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed som treffes av et statlig, kommunalt eller fylkeskommunalt organ, er unntatt fra reglene om klage i §§ 28-34.