

Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven mv. for å sikre arbeidstakere tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår – gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152

Det vises til høringsbrev datert 29.06.2022 hvor Arbeids – og inkluderingsdepartementet sendte på høring forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning. Høringsfristen er satt til 20. oktober 2022.

Samfunnsbedriftene er en arbeidsgiver- og interesseorganisasjon for virksomheter som i all hovedsak er i offentlig eierskap, og som har til felles at de leverer viktige samfunnstjenester. Vi har nærmere 600 medlemmer som leverer grunnleggende tjenester til innbyggere og næringsliv over hele landet innen blant annet energi, avfall, brann/redning, havn, vann/avløp, økonomi, kultur, samferdsel og helse.

Vi har medlemmer over hele Norge, og vi er særlig opptatt av å sikre gode og forutsigbare rammevilkår som stimulerer til lokal næringsutvikling, samt bære- og konkurransekraft i hele landet.

Innledende kommentarer

Direktiv (EU) 2019/1152 er et minimumsdirektiv, og Samfunnsbedriftene mener at Norge bør legge seg på en minimumsgjennomføring av direktivet. Ettersom arbeidsvilkårsdirektivet erstatter direktiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991, som allerede er implementert i arbeidsmiljøloven, er någjeldende arbeidsmiljølov allerede tilpasset de grunnleggende kravene i direktivet. Også hensynet til kontinuitet og lavt konfliktnivå mellom partene i arbeidslivet taler for videreføring av någjeldende bestemmelser uten lovendringer på de områdene der arbeidsvilkårsdirektivet allerede anses oppfylt.

I forbindelse med gjennomføringen av direktivet vurderer departementet på flere områder at lovendringer ikke er nødvendig, men departementet kommer likevel med anbefalinger om lovendringer i form av tilføyelser som ikke er ment å ha materiell betydning.

Flere av presiseringene som departementet foreslår er etter Samfunnsbedriftenes syn ikke nødvendige og fremstår mer byråkratiserende enn oppklarende med tanke på rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. Vi vil i denne høringsuttalelsen peke på noen slike eksempler.

Samfunnsbedriftene synspunkter og innspill er kun knyttet til forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, ettersom endringene i statsansatteloven og forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning ikke berører våre medlemsvirksomheter.

Øvrige synspunkter gjennomgås nedenfor.



Artikkel 3 Utlevering av opplysninger til arbeidstaker

I direktivets artikkel 3 stilles det krav til hvordan opplysninger om egne arbeidsvilkår skal gis ut. Ifølge bestemmelsen skal arbeidsgiver gi opplysningene skriftlig til arbeidstaker, og de skal leveres i papirform, eller elektronisk. Elektronisk utlevering forutsetter at tre vilkår er oppfylt: Opplysningene må være tilgjengelig for arbeidstakere, de må kunne lagres og skrives ut, og arbeidsgiver skal kunne dokumentere at opplysningene er gitt eller mottatt.

Samfunnsbedriftene deler departementets syn om at skriftlighetskravet i aml § 14-5 om skriftlig arbeidsavtale oppfyller direktivets krav, også med hensyn til å legge til rette for elektronisk skriftlighet. Det er således ikke behov for å presisere vilkår ved elektronisk skriftlighet i lovteksten.

Artikkel 4 Opplysningsplikt

Opplysning om innleievirksomhetens identitet

Arbeidsvilkårsdirektivet oppstiller et nytt krav om at det ved ansettelse i bemanningsforetak skal opplyses om innleievirksomhetens identitet så snart denne er kjent (bokstav f). For å gjennomføre direktivet på dette punktet, foreslår departementet at dette tas inn som ny bokstav n i § 14-6.

Siden det ikke finnes noen tilsvarende informasjonsbestemmelse i någjeldende arbeidsmiljølov, er det som departementet foreslår behov for lovendringer. Siden dette er et informasjonspunkt som kun gjelder for bemanningsforetak som opptrer som arbeidsgiver, bør dette punktet etter vårt syn skilles ut fra listen i § 14-6, da det kan oppfattes misvisende for øvrige arbeidsgivere. Vi foreslår derfor å ta dette punktet inn i et eget ledd i samme bestemmelse, hvor det også vises til aml § 14-12 om innleie fra bemanningsforetak.

Opplysning om rett til utdanning/opplæring

For å gjennomføre direktivet når det gjelder informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplæringspolitikk, foreslår departementet å benytte begrepet «kompetanseutvikling».

Ettersom dette punktet er ment å skulle gjenspeile den opplæring arbeidsgiver plikter å gi arbeidstakerne i stillingen, mener Samfunnsbedriftene at begrepet «kompetanseutvikling» er for vidt og lite dekkende sett hen til bestemmelsens formål.

Vi foreslår derfor at begrepet «*pålagt opplæring*» benyttes i den foreslåtte nye bestemmelsen i aml § 14-6 første ledd.

Opplysning om fravær betalt av arbeidsgiver

Når det gjelder artikkel 4 bokstav i om rett til informasjon om varigheten av «fravær med lønn» som arbeidstakeren har rett til, legger departementet til grunn at dette vil omfatte både lønnet fravær som man har lovfestet krav på, samt fravær som er lovfestet og hvor krav om betaling følger av individuell eller kollektiv avtale, og fravær der rett til både fravær og betaling følger av avtale.

Samfunnsbedriftene ber departementet klargjøre hvorvidt fravær med lønn som innvilges på bakgrunn av konkrete vurderinger, som f.eks. ved velferdspermisjon og utdanningspermisjon, skal være omfattet av opplysningsplikten.



Opplysning om fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold

På bakgrunn av krav i direktivet om at arbeidstaker skal motta informasjon om den fremgangsmåte som skal følges for å bringe arbeidsforholdet til opphør, herunder både formelle krav og oppsigelsesfrister, foreslår departementet at «fremgangsmåte ved opphør» inntas som tilføyelse i aml § 14-6 h. Samfunnsbedriftene gjør oppmerksom på at det i den engelske versjonen av direktivet fremgår at fremgangsmåten ved opphør skal omhandle opphør både fra arbeidsgiver og arbeidstaker sin side, se arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 nr. 2 bokstav j: «the procedure to be observed by the employer and the worker,...»

Samfunnsbedriftene mener at denne formuleringen blir for uklar og lite konkret, og foreslår heller at endringen i direktivet gjennomføres ved å konkretisere og henvise til de sentrale reglene som gjelder ved opphør av arbeidsforholdet, som f.eks. drøftingsmøte etter aml § 15-1 ved oppsigelse/avskjed fra arbeidsgiver og formkrav ved oppsigelse/avskjed fra hhv. arbeidstaker og arbeidsgiver etter aml § 15-4.

Opplysning om lønn

Når det gjelder kravet til opplysninger om lønn, som fremgår av bokstav k i direktivet, mener Samfunnsbedriftene at det ikke er nødvendig for å oppfylle direktivets krav at det presiseres i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i at de ulike komponentene skal angis særskilt. Kravet i direktivet er etter vårt syn allerede ivaretatt i någjeldende bestemmelse.

Opplysninger om arbeidstid der arbeidsmønsteret er forutsigbart

Samfunnsbedriftene støtter forslaget om å innta en bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j om at det skal opplyses om ordninger for vaktendringer, ved at det tas inn en henvisning til § 10-3. I tillegg foreslår Samfunnsbedriftene at skillet mellom fast daglig arbeidstid og arbeid etter arbeidsplan tydeliggjøres i bestemmelsen.

Opplysninger om arbeidstid der arbeidsmønsteret er uforutsigbart

Se kommentarene under artikkel 10 senere i uttalelsen.

Artikkel 8 Maksimal varighet av prøvetid

For midlertidige ansettelser pålegger bestemmelsen å sikre at prøvetidens varighet skal stå i et rimelig forhold til kontraktens forventede varighet og til arbeidsforholdets art. Samfunnsbedriftene deler departementets syn om at det er behov for lovendringer på dette punktet for å oppfylle direktivets krav.

Etter Samfunnsbedriftenes syn er det viktig at prøvetidens varighet vurderes konkret i det enkelte tilfelle.

Under henvisning til uttalelser i direktivets fortale, påpeker departementet at bestemmelsen bør forstås slik at en prøvetid på seks måneder vil være rimelig der arbeidsforholdet er planlagt å vare i 12 måneder eller mer, uavhengig av arbeidets art.

Etter vårt syn bør hovedregelen være en prøvetid på seks måneder ved midlertidige ansettelser, men at det må ligge til arbeidsgivers skjønn – som må ligge innenfor direktivets krav om rimelighet – å eventuelt bestemme en kortere varighet dersom arbeidsforholdet er forventet å vare i under 12 måneder.

I denne vurderingen kan arbeidets art ha betydning i enkelte tilfeller, men ikke alltid. Selv om arbeidet i seg selv er svært enkelt, og kravene til opplæring er små, vil arbeidsgiver i de fleste tilfeller ha behov for



å avtale en prøvetid som er lang nok til å kunne klare å avdekke eventuelle mangler knyttet til arbeidstakers egne forhold, som f.eks. arbeidsutførelse og pålitelighet.

Artikkel 9 Parallele ansettelsesforhold

Samfunnsbedriftene støtter departementet i å ikke foreslå noen egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven om adgangen til å begrense parallelle ansettelser. Dette er som departementet påpeker ikke nødvendig av hensyn til gjennomføringen av direktivet i norsk rett, og det er heller ikke hensiktsmessig med hensyn til utviklingen av de rettslige rammene som allerede finnes på dette området.

Artikkel 10 Minimumsforutsigbarhet i arbeidsforholdet

Samfunnsbedriftene deler departementets syn om at reglene i någjeldende arbeidsmiljølov oppfyller kravet i artikkel 10 om at arbeidstakere ikke kan pålegges å jobbe utenfor avtalte tidsintervaller/referansetider.

Vi er imidlertid ikke enig i departementets forslag om å innta en tilleggspresisering i § 14-6 første ledd bokstav j, som eksplisitt sier at arbeidsgivere – ved uforutsigbare arbeidstidsordninger – skal opplyse om hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor. Dette anliggende er allerede godt ivaretatt gjennom ordlyden i någjeldende bestemmelse, og en slik presisering vil kunne skape tvil om hvilke ordninger som anses som hhv. forutsigbare og uforutsigbare. Samfunnsbedriftene erfarer at praktiseringen av denne bestemmelsen fungerer tilfredsstillende mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, slik den er utformet i någjeldende bestemmelse.

Videre stiller artikkel 10 krav om at arbeidstaker som har helt eller overveiende uforutsigbart arbeidsmønster, må ha blitt opplyst om arbeidet innen en rimelig varslingsfrist. Samfunnsbedriftene mener at kravene i § 10-3, sammen med informasjonspliktene i § 14-6, ivaretar kravene i artikkel 10 om rimelig varsel i forkant av en arbeidsoppgave. Vi støtter ikke forslaget om lovendring for å tydeliggjøre dette i arbeidsmiljøloven fordi vi mener at varslingsfristen i § 10-3 allerede ivaretar de tilfellene hvor en ansatt arbeider etter arbeidsplan. Det er i all hovedsak akutte behov og uforutsette hendelser som arbeidsgiver ikke kan planlegge for som forårsaker arbeidsforhold med uforutsigbar arbeidstid. Slike behov håndteres fortløpende og i nær dialog mellom arbeidsgiver og den enkelte berørte ansatte. Å oppstille konkrete lovkrav til varslingsfrist for slik arbeidstid vil i praksis ikke kunne overholdes.

Samfunnsbedriftene slutter seg til departementets vurdering når det gjelder direktivets krav om at det skal gjelde en rett til å si nei til arbeid – uten negative følger. Her legger departementet til grunn at direktivets krav er ivaretatt i någjeldende lovgivning. I forlengelsen av forslaget om å innføre en plikt til varsling av arbeid innen en fastsatt frist, foreslår departementet likevel å innføre en lovregel for å lovfeste konsekvensene. Vi viser her til vårt syn på forslaget om varslingsfrist, og vi finner det ikke naturlig å lovfeste noe vern mot eventuelle negative følger av eventuell bruk av retten til å si nei. Det finnes allerede tilstrekkelig beskyttelse i loven som skal forhindre slike negative følger.

Samfunnsbedriftene avviser med dette hele andre ledd i § 10-3.

Når det gjelder beskyttelse mot avlysning av avtalt arbeid, jf. artikkel 10, deler Samfunnsbedriftene departementets vurdering av at utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsgiver ikke kan avlyse avtalt arbeid



uten kompensasjon. På denne bakgrunn støtter vi departementets vurdering om å ikke foreslå lovendringer om beskyttelse om avlysning.

Artikkel 12 Overgang til annen form for ansettelse

Samfunnsbedriftene støtter departementets forslag om å benytte seg av muligheten etter artikkel 12 til å begrense hvor ofte arbeidsgiver plikter å besvare arbeidstakers anmodning om overgang til en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår. Departementet foreslår å sette tre måneder som en rimelig tidsperiode før arbeidstakeren på ny kan fremme en forespørsel som utløser plikt til å gi et skriftlig svar.

Samfunnsbedriftene mener at gode grunner taler for å utvide denne tidsperioden til seks måneder.

Artikkel 15 Rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme

I forbindelse med kravene i artikkel 15 som pålegger statene å ha minst en av to alternative håndhevingsmekanismer på plass for arbeidstakere som ikke rettidig har mottatt opplysningene om arbeidsvilkår som de har krav på, argumenterer departementet for å velge alternativet i bokstav a, som innebærer at arbeidstaker skal kunne dra nytte av fordelaktige presumpsjoner. Departementet går i sin vurdering i liten grad inn i det andre alternativet i bokstav b, som pålegger statene å sørge for mulighet til å inngi klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og motta adekvat oppreisning på rettidig og effektivt vis.

For Samfunnsbedriftene fremstår alternativet i bokstav b som det beste alternativet, og det bør utredes nærmere hvorvidt direktivet allerede er oppfylt med hensyn til Arbeidstilsynets rolle i saker om manglende skriftlig arbeidsavtale, hvor de både kan gi pålegg og treffe vedtak for gjennomføringen av reglene om skriftlig arbeidsavtale.

Med vennlig hilsen

Barbro Noss
Assisterende direktør

Marianne Liaklev
Advokatfullmektig

