



Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Dato: 20.10.2022
Deres ref.: 22/2781-
Vår ref.: 2022/29692 SINDREDC

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

1. Innledning

Det vises til elektronisk brev av 29.06.2022 hvor Arbeids- og inkluderingsdepartementet ber om tilbakemeldinger på forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven mv. for å sikre arbeidstakere tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår – gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152.

2. Forslagene i høringsnotatet

UiO støtter og har ingen ytterligere innspill til departementets forslag om:

- 1. å endre arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-18 om krav til skriftlig arbeidsavtale. Endringen innebærer i hovedsak at listen over forhold det skal opplyses om i §§ 14-6 og 14-7 utvides, og at tidsfristene i §§ 14-5 og 14-8 forkortes.*
- 2. å innføre et nytt ledd i arbeidsmiljøloven § 10-3 om arbeidsplan. Endringen pålegger arbeidsgiver å varsle arbeidstaker om det enkelte tidspunkt for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant.*
- 3. å lovfeste en presumsjons- og bevisbyrderregel i arbeidsmiljøloven § 14-6. Endringen innebærer en videreføring av gjeldende rett om at arbeidsgiver har bevisbyrden for at arbeidsforholdet er midlertidig der dette ikke fremgår av arbeidsavtalen.*

UiO har derimot innspill til departementets forslag om:

- 1. å endre statsansatteloven § 15 om prøvetid.*
- 2. å innføre ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-8 a om at arbeidstaker som er ansatt midlertidig eller på deltid har rett til å be om mer forutsigbar stilling*



3. UiOs innspill til de foreslåtte endringene

1) Endring i statsansatteloven § 15 om prøvetid

Departementet foreslår to endringer i statsansatteloven § 15 om prøvetid for statsansatte:

- (1) Innta et forbud mot å fastsette prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt og ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i.
- (2) Innta et krav om at prøvetidens varighet for midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.

UiO støtter forslaget om forbud mot prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt og ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i. Selv om lovens hovedregel er prøvetid ved ansettelse, følger det av både Prop. 94 L (2016-2017) pkt. 14.4.1 og SPH pkt. 2.1.8 at det normalt ikke vil være behov for ny prøvetid der den nye stillingen ikke skiller seg vesentlig fra den tidligere stillingen. UiO anser det ikke som problematisk at disse føringene blir lovfestet.

UiO støtter i utgangspunktet forslaget om at det stilles krav til prøvetidens lengde, men er kritisk til departementets forslag til utforming av lovtekst. Selv om det i mange tilfeller vil være kurant å følge hovedregelen om seks måneders prøvetid, kan den foreslåtte ordlyden etter omstendighetene by på vanskelige vurderingstemaer. UiO er bekymret for at den foreslåtte lovteksten kan føre til mer administrasjon og til at virksomhetene vil praktisere bestemmelsen ulikt.

UiO ber på denne bakgrunn departementet vurdere en regulering som i større grad konkretiserer prøvetidens lengde sett i lys av ansettelsesforholdets varighet. Et eksempel på slik regulering finner man i statsansatteloven § 22 om oppsigelsesfrister. Dette vil etter UiOs syn gjøre reglene om prøvetid enklere å forstå, samt sikre lik praktisering av regelverket.

2) Ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-8 a om at arbeidstaker som er ansatt midlertidig eller på deltid har rett til å be om mer forutsigbar stilling

Departementet foreslår ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-8 a om at arbeidstaker som er ansatt midlertidig eller på deltid skal ha rett til å be om mer forutsigbar stilling. Arbeidstaker som ber om dette, vil etter forslaget ha krav på skriftlig og begrunnet svar innen én måned.

UiO tolker forslaget slik at bestemmelsen i utgangspunktet også skal gjelde i offentlig sektor. I offentlig sektor må imidlertid bestemmelsen ses i lys av kvalifikasjonsprinsippet og kravet om at ledige stillinger skal lyses ut, jf. statsansatteloven §§ 3 og 4: Der en anmodning om overgang til annen form for ansettelse er i strid med kvalifikasjonsprinsippet, vil en henvisning til disse reglene ifølge departementet kunne utgjøre svaret på anmodningen og begrunnelsen fra arbeidsgiver.



UiO forstår statsansatteloven §§ 3 og 4 slik at de nærmest alltid vil forhindre at arbeidstaker som er ansatt midlertidig eller på deltid kan få fast eller full stilling uten at stillingen utlyses og at andre søkere blir vurdert. UiO er derfor i tvil om det er hensiktsmessig at arbeidstaker som er ansatt midlertidig eller på deltid i offentlig sektor skal ha den rettighet som forslaget innebærer.

UiO ber på denne bakgrunn departementet vurdere muligheten for at bestemmelsen ikke skal gjelde i offentlig sektor. Departementet bør etter UiOs syn innta en bestemmelse om den ikke skal gjelde i offentlig sektor i Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven av 16.12.2005.

Med hilsen

Arne Benjaminsen
Universitetsdirektør

Irene Sandlie
Personaldirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:
Emil Hulleberg Østvang
e.h.ostvang@admin.uio.no