

Vår referanse:

Deres referanse:
22/2781

Dato:
20.10.2022



parat

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

P.b 9029 Grønland
0133 Oslo

Tlf 21 01 36 00

post@parat.com
parat.com

NO 971 480 270

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

Det vises til høringsnotat av 29. juni 2022 fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet med frist for å sende inn høringssvar den 20. oktober 2022.

Høringen gjelder gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152 hvor hovedformålet er å sikre arbeidstakere tydelige arbeidsvilkår. Endringsforslaget vil bidra til å gi den enkelte arbeidstaker bedre forutsigbarhet om egne vilkår. Parat er derfor på generelt grunnlag positive til de foreslåtte endringene.

Med dette som bakteppe har Parat følgende bemerkninger til forslagene:

Til artikkel 4-7 – Opplysningsplikt mv.

Parat stiller seg bak de ulike forslagene som sikrer arbeidstakere mer informasjon om arbeidsforholdet, og som forplikter arbeidsgiver i denne forbindelse. Vi mener det er bra at arbeidstakere sikres mer informasjon om vesentlige punkter i arbeidsforholdet, og at arbeidsgivere forpliktes til å gi denne informasjonen raskere.

Til artikkel 8 – Maksimal varighet av prøvetid

Vi er ikke kjent med en generell praksis eller tariffbestemmelser om varighet av prøvetid ved midlertidige ansettelser. Vårt generelle inntrykk er at prøvetid i liten grad benyttes i midlertidige ansettelsesforhold av kort varighet. Vi har heller ikke mange oppsigelsessaker knyttet til dette. Det er dermed etter vår oppfatning en risiko for at en konkret lovregulering av prøvetid ved midlertidig ansettelser i realiteten vil innebære at midlertidige ansatte får et dårligere stillingsvern, fordi arbeidsgivere i større grad vil benytte seg av adgangen til å avtale prøvetid for denne gruppen.

Departementet forstår direktivet slik at en prøvetid på seks måneder vil være rimelig der arbeidsforholdet er planlagt å vare i 12 måneder eller mer. Når det gjelder hva som vil være rimelig prøvetid hvis ansettelsesforholdet er forventet å vare i under 12 måneder, er det mer åpent. Det legges opp til en konkret vurdering, og departementet skriver at prøvetid generelt bør være kortere enn ansettelsesforholdet. Det er vi enig i.

Vi er av den oppfatning at arbeidsgiveres behov for prøvetid ved midlertidig ansettelser av kort varighet, er begrenset. Konsekvensen av feilansettelser er mindre noe som taler for at arbeidstakers forutberegnelighet må veie tyngre.

Strengt tatt mener vi at prøvetid i slike situasjoner ikke er nødvendig og at det derfor bør reguleres at det ikke skal være adgang til å avtale prøvetid der den midlertidige kontrakten inngås for en periode på 12 måneder eller mindre.

Dette for å sikre at midlertidige ansatte ikke i realiteten får et svekket stillingsvern. Vi mener en løsning som dette er innenfor direktivet.

Alternativt, for å unngå usikkerhet om hva som vil være lovlig varighet av prøvetid ved midlertidige ansettelser under 12 måneder, kan det reguleres en øvre grense for hvor lang slik prøvetid kan være, for eksempel slik at prøvetiden, i tillegg til å være forholdsmessig som foreslått, aldri kan være lenger enn én til tre måned(er). Uansett mener vi at det ikke bør være anledning til å avtale prøvetid i midlertidige ansettelsesavtaler som er avtalt å vare i seks måneder eller mindre.

Det er for øvrig ikke uvanlig at arbeidsgivere benytter korte midlertidige ansettelser som fordekt prøvetid. For å bøte på dette problemet mener Parat at konsekvensen av en ulovlig midlertidig ansettelse med avtalt prøvetid, også må medføre – i tillegg til at arbeidstaker får et fast arbeidsforhold – at prøvetiden ikke kan gjøres gjeldende.

Parat er ellers enig med departementet i at det er positivt å kodifisere at det ved fornyelse av midlertidig kontrakt eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling, ikke er adgang til å avtale ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i.

Til artikkel 9 – Parallell ansettelsesforhold

Ikke sjelden ser vi ansettelsesavtaler med klausuler som inneholder begrensninger i den ansattes muligheter til å ta annet arbeid ved siden av arbeid for sin hovedarbeidsgiver. Som regel er dette regulert slik at parallelle ansettelser/bierverv forutsetter samtykke fra arbeidsgiver, men at slikt samtykke ikke kan nektes uten saklig grunn. Vi har stadig noen saker om denne problematikken, uten at det er snakk om mange saker i det totale bildet. Vi ser imidlertid en tendens til at arbeidsgivere ønsker mer og mer kontroll.

Med dette bakteppet, mener Parat det er hensiktsmessig å lovfeste noen rettslige rammer for parallelle ansettelsesforhold, herunder at arbeidsgivere ikke står fritt til å forby dette.

Dette kan knyttes til tre forhold der det ene rettes mot adgang til å ta arbeid i konkurrerende virksomhet, mens de to andre rettes mot arbeidstakers tilgjengelighet for, og opplagthet under arbeid hos hovedarbeidsgiver. Begrensninger i å ta bierverv hos konkurrerende virksomhet, samt den ansattes plikt til å være opplagt til arbeid, er begge forlengelser av lojalitetsforholdet mellom partene og kjernen i hva som bør reguleres. Tilgjengelighet for mulig merarbeid og overtid bør ikke utgjøre saklig grunn for arbeidsgiver til å nekte parallelle ansettelse, da dette ivaretar et mer avledet hensyn og viser tilbake til dårlig planlegging hos arbeidsgiver og begrenset forutsigbarhet for arbeidstaker. Dette er etter vår oppfatning særlig relevant for deltidsansatte.

Til artikkel 10 - Minimumsforutsigbarhet

Krav om forhåndsbestemte tidsrom for arbeid

Departementet ber om tilbakemelding på om det er hensiktsmessig med en lovregulering som pålegger arbeidsgivere – ved uforutsigbare arbeidstidsordninger – å opplyse om hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor. Dette for å skape klarhet og forutsigbarhet for arbeidsgivere og arbeidstakere om hva det skal opplyses om på dette området, samt å tydeliggjøre at arbeidstakere i utgangspunktet ikke kan pålegges arbeid utenfor disse tidspunktene. Vi er positive til at det inntas en slik presisering.

Krav til forhåndsvarsling

Videre er det fremmet et forslag knyttet til forhåndsvarsling der arbeidstakerne arbeider på ulike tider av døgnet.

Arbeidsmiljøloven § 10-3 inneholder i dag en regel om at det skal utarbeides en arbeidsplan for slike arbeidstakere. Det fremkommer av bestemmelsen at arbeidsplanen skal drøftes med tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Selv om bestemmelsen i prinsippet kun regulerer en drøftingsplikt, har den blitt praktisert slik at partene i arbeidslivet har forholdt seg til at det gjelder en varslingsfrist på to uker.

I forslaget § 10-3 annet ledd første setning (før komma) foreslår departementet at det skal lovfestes en varslingsfrist på to uker. Det fremkommer at det er det enkelte tidspunkt for arbeid det skal varsles om, og bestemmelsen er ment å være rettet mot den enkelte arbeidstaker. Vår erfaring er at det settes opp en arbeidsplan som går over eksempelvis 14 dager, og at det er denne som drøftes to uker i forveien. Dette innebærer at de fleste kjenner sin arbeidstid for 14-30 dager frem i tid. Dette samsvarer med lovens ordlyd om at arbeidsplanen skal vise uker, dager og tider. Det er risiko for at den nye formuleringen fører til økt bruk av løpende varslingsfrist om arbeidstid, kontra arbeidsplaner. I de tilfeller hvor det praktiseres slik løpende varslingsfrist, oppleves det svært belastende for de ansatte.

Det foreslås derfor at det er arbeidsplanen (og ikke det enkelte tidsrom for arbeid) det skal varsles om to uker i forveien.

Departementet foreslår videre i første setning i § 10-3 annet ledd (etter komma) at varslingsfristen kan settes kortere enn to uker dersom virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig. Det er etter vår oppfatning en risiko for at arbeidsgivere med en slik unntaksbestemmelse i større grad vil praktisere kortere varslingsfrist enn to uker. Det mener vi vil være svært uheldig.

Parat er derfor av den oppfatning at det ikke bør åpnes for en slik unntaksbestemmelse.

Vi er av den oppfatning at mertid/overtid uansett kan varsles med kortere frist enn to uker, forutsatt at vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10-6 er oppfylt.

Oppsummert mener vi at det ikke er behov for et nytt andre ledd, men at det i § 10-3 første ledd bør tas inn en presisering av at planen ikke bare skal drøftes 14 dager før, men også varsles. Vi mener en slik løsning ligger innenfor direktivet og at dette vil sikre nødvendig forutsigbarhet på best mulig måte.

Rett til å avvise arbeid

Vi synes det er positivt at det presiseres i loven at arbeidstaker uten at det får negative følger kan avvise arbeidstid dersom det ikke er varslet i tråd med loven.

Til foreslått § 10-3 annet ledd siste setning har vi følgende kommentar *dersom* første setning i bestemmelsens annet ledd blir som foreslått: Slik bestemmelsen er formulert, ser det ut til at arbeidstaker ikke står fritt til å avvise arbeid der arbeidsgiver har varslet med kortere frist enn to uker, så lenge arbeidsgiver har varslet i tråd med unntaksbestemmelsen. Dette vil trolig medføre en rekke uavklarte situasjoner og sette arbeidstakere i en vanskelig situasjon.

Etter vår oppfatning bør arbeidstaker ha rett til å avvise arbeid uten at det får negative følger, så lenge arbeidsgiver varsler med kortere frist enn to uker, uavhengig av om unntakshjemmelen kommer til anvendelse eller ikke.

Det vises også igjen til arbeidsmiljøloven § 10-6 som gir arbeidsgiver mulighet til å pålegge mertid/overtid med kort frist, forutsatt at vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10-6 er oppfylt. I bestemmelsens tiende ledd er det regulert når arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid.

Beskyttelse mot avlysning av avtalt arbeid

I mange virksomheter er det tariffregulert at avlysning av arbeid utløser kompensasjon eller lignende. Dette viser i seg selv et behov for å regulere arbeidstakers rettigheter ved avlysning av arbeid. Vi har også erfaring

med, fra virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale, at arbeidsgiver avlyser arbeid uten kompensasjon eller utbetaling av lønn i tråd med hva som er avtalt. Vi mener derfor det vil være hensiktsmessig å ha en lovregulering av konsekvensen for arbeidsgiver ved å avlyse avtalt arbeid.

Til artikkel 12 – Overgang til annen form for ansettelse

Parat mener det er positivt at arbeidstakere kan be om en skriftlig tilbakemelding på forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår. Dette som et ledd i å styrke deltidsansatte og midlertidig ansatte mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold. Vi mener en slik regulering vil bevisstgjøre arbeidsgivere ytterligere i deres bruk av deltidsansatte og midlertidige ansatte, noe som anses positivt.

Til artikkel 13 – Obligatorisk opplæring

Parat er enig med departementet i at det i de opplæringsforpliktelser arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven, også vil ligge at kostnadene må dekkes av arbeidsgiver, inkludert at tidsbruk vil telle som arbeidstid. Det vises i denne forbindelse til Eidsivating lagmannsrett dom av 19. mai 2022 (LE-2021-132398) hvor lagmannsretten konkluderer med at kurstimer som var tema for saken måtte regnes som arbeidstid.

Parat er videre enig i at det må tilligge tariffpartene å sikre at tariffavtalene blir i samsvar med gjeldende rett. Vi ønsker i denne forbindelse særlig å fremheve at vi er enig med departementet i at det ikke bør åpnes for unntak i tariffavtale fra artikkel 13, jf. artikkel 14 (høringsnotatets punkt 15).

Retten til etter- og videreutdanning har over flere år vært et sentralt tema i tariffoppgjørene, med det mål å sikre at nødvendig etter- og videreutdanning dekkes av arbeidsgiver. Dersom det skulle åpnes for unntak fra artikkel 13 i tariffavtale, vil de rettigheter som over tid er fremforhandlet som goder, kunne bli utilsiktede begrensninger i arbeidsgivers plikt etter artikkel 13.

Til artikkel 15 – Rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme

Vi er enig med departementet i at det er hensiktsmessig å oppstille presumsjoner som er fordelaktige for arbeidstaker der arbeidsgiver ikke oppfyller sin informasjonsplikt knyttet til varighet og grunnlag for midlertidighet og omfang av deltid.

Med hilsen
Parat

Unn Kristin Olsen
Leder

Lene Liknes Hansen
Advokat