

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Akersgata 64
0180 Oslo

Oslo, 19. oktober 2022

Vår ref.: 130686

Høring – implementering av Arbeidsvilkårsdirektivet

Vi viser til mottatt høringsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 29. juni 2022 der Arbeidsgiverforeningen Spekter er invitert til å gi høringssvar.

Høringen gjelder forslag til endringer i arbeidsmiljøloven med forskrifter og statsansatteloven i forbindelse med gjennomføring av Arbeidsvilkårsdirektivet (Direktiv (EU) 2019/1152).

Spekter støtter formålet om trygge og forutsigbare arbeidsvilkår for alle arbeidstakere, men vi mener imidlertid at Norge allerede har en regulering som ivaretar dette. Der direktivet åpner for nasjonalt handlingsrom er det viktig at vi benytter dette fullt ut. Der det er avtalefrihet er det også viktig at dette handlingsrommet opprettholdes og ikke begrenses.

Spekter mener at plikten til å gi informasjon om arbeidsvilkår kan oppnås på annen måte enn ved regulering i arbeidsavtalen. Flere av lovforslagene er uklare og vil kunne gi grunnlag for tvister. Dette gjelder særlig opplysningsplikten om arbeidstidsordningen for arbeidstakere som har varierende arbeidstid. Vi mener også det er viktig å få tydeliggjort forholdet mellom de rettigheter som avtales i en arbeidsavtale og tariffavtaler, da lovforslagets reguleringer griper inn i godt etablerte virkemidler i arbeidslivet og tradisjon for tariffregulering.

Opplysningspliktens formål kan oppnås på annen måte enn ved regulering i arbeidsavtalen

Direktivet pålegger arbeidsgivere å gi informasjon om visse arbeidsvilkår til arbeidstakerne. Direktivet stiller ikke krav til at informasjonen skal inn i arbeidsavtalene, kun at informasjonen skal være skriftlig, jf. art. 3. Norge har imidlertid valgt å implementere det tidligere Arbeidsvilkårsdirektivet i form av at opplysningene skal fremgå av skriftlig arbeidsavtale, uten at dette fulgte direkte av direktivet. Det samme gjelder foreliggende forslag.

Spekter mener at arbeidsavtalen ikke er egnet som informasjonskilde. Når formålet utelukkende er å gi arbeidstakere opplysninger om arbeidsforholdet, så kan dette oppnås på

andre måter enn å innta det i arbeidsavtalen. Departementet har verken begrunnet valg av reguleringsform eller drøftet alternative løsninger for hvordan slik informasjon hensiktsmessig kan gis til arbeidstakerne.

Spekter mener det er problematisk å innta informasjon i arbeidsavtalen som kun skal være av opplysende karakter, herunder også ved ren henvisning til lov, forskrift og tariff i arbeidsavtalene, da dette, i strid med formålet, kan oppfattes som etablering av nye rettigheter.

Rettspraksis de senere år har vist at terskelen for hva som skal anses som individuelle avtalebestemmelser i arbeidsavtalen er senket. Dette kommer til uttrykk i «ISS-dommen» HR-2020-1339-A. Her var spørsmålet om renholderne i henhold til aml. § 16-2 hadde krav på å få videreført rettigheter i det nye arbeidsforholdet etter en virksomhetsoverdragelse. Høyesterett kom etter en konkret vurdering til at renholderne hadde rett til å beholde de lengre oppsigelsesfristene i statsansatteloven, fordi renholdernes arbeidsavtaler henviste til lovens bestemmelser.

Dommen fastslår dermed at også henvisninger til lov, forskrift og tariffavtale *kan* anses å være individuelle bindende avtalevilkår. Det er derfor problematisk å gi slik informasjon i arbeidsavtalene. Vi mener departementet med sitt forslag går lengre enn direktivets intensjon, som utelukkende er å gi informasjon til arbeidstakerne, ikke skape nye rettigheter.

Arbeidsavtalen og forholdet til tariffregulering

Departementet foreslår på flere punkter at opplysningsplikten oppfylles ved henvisning i arbeidsavtalen til lov, forskrift eller tariffavtale. Vi forutsetter imidlertid at en slik henvisning kun skal ha opplysningsverdi. Dersom eksempelvis en tariffavtale endres, forutsetter Spekter at disse endringene kan gjennomføres overfor ansatte i henhold til gjeldende praksis og rett jf. arbeidstvistloven § 6 og dermed at den til enhver tid gjeldende bestemmelse kommer til anvendelse, med mindre annet er avtalt.

Spekter mener at lønns- og arbeidsvilkår i størst mulig grad skal være regulert mellom tariffpartene, og at dette er godt ivaretatt gjennom dagens tariffsystem. Ved å flytte forhandlingsarenaene fra tariffpartene og til de individuelle parter, vil dette kunne medvirke til å undergrave tariffsystemet og svekke oppslutningen om tariffavtalen som reguleringsverktøy for lønns- og arbeidsvilkår.

Inngåelse og revisjon av tariffavtaler er en sentral del av Spekters ansvar og oppgaver. Over 750 overenskomster er gjenstand for tariffregulering hvert år, i hovedoppgjør og

mellomoppgjør. I tillegg er det inngått mange særavtaler av ulik lengde og innhold. I alt er det ca. 240.000 ansatte i Spekters medlemsvirksomheter.

Med dette store antallet tariffavtaler og ansatte er det ikke praktisk mulig at den enkelte arbeidsavtale skal gjenspeile de til enhver tid gjeldende lønns- og arbeidsvilkår som følger av gjeldende overenskomst. Spekter mener at en henvisning til den til enhver tid gjeldende tariffavtale er tilstrekkelig for å ivareta opplysningsplikten etter direktivet.

Departementets forslag åpner ikke opp for en slik henvisning i forslag til ny § 14-6 bokstav l) «ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slike». Slik vi forstår høringsnotatet skal overtid, merarbeid og betaling for dette nedfelles i arbeidsavtalene. Spekter mener det her bør åpnes for henvisning. Bestemmelser om overtid, merarbeid og betaling finnes i svært mange overenskomster, og en løpende oppdatering i arbeidsavtalene av gjeldende satser vil ikke være praktisk mulig å gjennomføre, særlig hensyntatt den strenge fristen for å gi opplysninger som lovendringsforslaget innebærer jf. forslag til ny § 14-5. Overtid, merarbeid og betaling for slikt arbeid er svært ofte forhandlingsgjenstand mellom partene lokalt og/eller sentralt og endrer seg avhengig av partenes ulike prioriteringer. Ofte gjennomføres tariffrevisjoner mange måneder etter virkningsdato for overenskomst. Endring i for eksempel overtidssatser gis dermed tilbakevirkende kraft, og kan ikke varsles slik lovforslaget legger opp til.

Videre er det etter de hovedavtaler som er inngått i norsk arbeidsliv både mulig og vanlig å opprette særavtaler. Særavtaler regulerer lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert i overenskomst, eller som overenskomsten forutsetter kan reguleres i særavtale. I akutte situasjoner kan slike avtaler være helt nødvendige for driften av virksomheten. I slike situasjoner vil det ikke være mulig å foreta endringer av arbeidsavtalene først eller samtidig med endringen jf. forslag til ny § 14-8. Fremforhandlede særavtaler om forkortet varslings tid på arbeidsplan samt økte overtidssatser med flere foreninger med overenskomst i helseforetak i forbindelse med koronapandemien er et eksempel på dette.

Spekter mener at forslag til ny § 14-6 bokstav l) er egnet til å skape mye usikkerhet og dermed gi opphav til rettstvister og unødvendige konflikter på arbeidsplassen.

Spekter mener forslag til aml. § 14-6 bokstav i, o og p går lengre enn direktivets krav

Opplysninger om lønn – bokstav i)

Departementet foreslår å presisere i aml. § 14-6 bokstav i), vedrørende opplysninger om lønn, at de ulike komponentene skal angis særskilt i arbeidsavtalen. Vi oppfatter at

departementet mener at det ikke er tilstrekkelig med henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale, men at de komponentene som utgjør lønnen skal spesifiseres i arbeidsavtalen.

Spekter er av den oppfatning at en slik regulering ikke er nødvendig for å oppfylle direktivets krav. Direktivets art. 4 pkt. 3 presiserer at det er tilstrekkelig å henvise til gjeldende bestemmelser i tariffavtaler. I direktivets fortale pkt. 20 fastslås også følgende:

«Den omstændighed, at lønelementer foreskrevet ved lov eller kollektiv overenskomst ikke er omfattet af disse oplysninger, bør ikke udgøre en grund til ikke at give dem til arbejdstageren.»

Vi mener at denne formuleringen taler for at det ikke er noen plikt til å gi opplysningene i arbeidsavtalene. Vi forutsetter at dersom arbeidstaker er bundet av tariffavtale, vil det være tilstrekkelig å henvise til de enhver tid gjeldende bestemmelser i tariffavtaler som regulerer lønn og kompensasjon.

For Spekter fremstår det også uklart hvilken ny forpliktelse denne lovendringen vil innebære. Dette særlig sett opp mot dagens praksis med tariffregulering av en rekke lønnskomponenter. Spekter mener videre det er uklart i hvilken grad tariffregulerte lønnslementer omfattes av opplysningsplikten.

Opplysning om rett til utdanning/opplæring – bokstav o)

Når det gjelder forslag til ny bokstav o) om opplæring mener Spekter at forslaget går lengre enn det direktivet pålegger arbeidsgiver. Departementet understreker i høringsbrevet at bestemmelsen, i tråd med fortalen, er ment å innebære en informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplæringspolicy, og ikke vil innebære en plikt for arbeidsgiver til å gi detaljert informasjon om opplæringen eller til å liste opp alle opplæringstilbud.

Spekter mener at denne informasjonsplikten og direktivets krav oppfylles ved at det i arbeidsavtalen henvises til de til enhver tid gjeldende ordninger for kompetanseutvikling.

Spekter viser her til hovedavtalene i arbeidslivet (for Spekters vedkommende regulert i Hovedavtalen § 44) der kompetansehevende tiltak med basis i virksomhetens behov og den enkeltes kompetanse er grundigere beskrevet.

Opplysning om sosial sikring – bokstav p)

Departementets forslag til ny bokstav p) går lengre enn det direktivet pålegger arbeidsgiver. Spekter er av den oppfatning at en slik regulering ikke er nødvendig for å oppfylle direktivets krav. Art. 4 pkt. 3 presiserer at det er tilstrekkelig å henvise til gjeldende bestemmelser i tariffavtaler.

Departementet foreslår i bokstav p) å forplikte arbeidsgiver til å opplyse om identiteten til sosialsikringsinstitusjoner som mottar sosiale bidrag i tilknytning til arbeidsforholdet og enhver eventuell beskyttelse i form av sosial sikring fra arbeidsgivers side, der dette er arbeidsgivers ansvar.

Arbeidsgivers opplysningsplikt er etter direktivets ordlyd vid, i og med at den omfatter «enhver beskyttelse» ifm. sosial sikring fra arbeidsgivers side. Det vil følgelig være relevant å opplyse om ytelser som følger av lov, og ytelser som går utover dette.

Flere av Spekters medlemsvirksomheter har i sine tariffavtaler sosiale bestemmelser som sikrer ansatte bedre rettigheter til sosiale ytelser enn det som følger av folketrygdlovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette er bestemmelser som er gjenstand for forhandlinger ved hvert hovedoppgjør. Spekter mener at en slik opplysningsplikt i arbeidsavtalen kan undergrave tariffavtalens betydning som overordnet, kollektiv avtale av lønn- og arbeidsvilkår. Dette avhenger av om reguleringen oppfattes som et avtalevilkår eller som en ren opplysning, jf. over.

I tillegg innebærer lovforslaget at det skal avtales administrative ordninger. Spekter har tariffestet at ansatte som eksempelvis har rett på sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal sikres godtgjørelse tilsvarende full lønn uten hensyn til folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning. Tariffavtalen regulerer imidlertid ikke arbeidsgivers forskutteringsforpliktelse av denne ytelsen. Lovforslaget vil medføre at denne administrative ordningen avtales i den enkeltes arbeidsavtale. Spekter mener at direktivets krav vil være oppfylt ved at arbeidsavtalen henviser til de enhver tid gjeldende administrative ordninger.

Lovforslaget innebærer også at det må avtales i arbeidsavtalen hvilken tilbyder virksomheten har inngått avtale med om f.eks. pensjons-, uføre- og etterlatteordninger. Dette vil bli en individuell rettighet i den enkeltes arbeidsavtale. Spekter mener informasjonsplikten og direktivets krav oppfylles ved at det i arbeidsavtalene henvises til de til enhver tid gjeldende tariffavtaler og administrative ordninger. Under enhver omstendighet forutsetter Spekter at regulering av pensjons- og forsikringsordninger i arbeidsavtaler ikke påvirker arbeidsgivers endringsadgang av disse.

Opplysning om arbeidstid

Innledning

Spekter mener at lovendringsforslaget gjør det mindre forutsigbart for arbeidstaker mht. å avklare hvilke rettigheter vedkommende har når det gjelder arbeidstid. Dette redegjøres det nærmere for under.

Skillet mellom forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster er uklart og vil kunne være prosessdrivende

Når det gjelder artikkel 4 bokstav m), er Spekters vurdering at direktivet er ivaretatt gjennom dagens lovgivning og oppfylt gjennom norsk rett. Dette redegjør også departementet for.

For Spekter fremstår skillet mellom hva som utgjør forutsigbar og uforutsigbar arbeidsplan som uklart. Departementet tydeliggjør ikke i tilstrekkelig grad hvor skillet går. Uten at dette tydeliggjøres nærmere, vil lovendringene kunne gi opphav til rettstvister om hvor grensen går.

Mange av Spekters medlemmer har turnusordninger der arbeidstiden er lagt til ulike tider på døgnet (dag, kveld og natt), og der arbeidsplanen rullerer blant de ansatte for en nærmere fastsatt periode. Spekter forutsetter at slike arbeidsplaner anses helt eller overveiende forutsigbare, selv om arbeidstiden i arbeidsplanen vil kunne endres når det foreligger behov for dette, eks. ved fravær, ferieavvikling, økt arbeids- eller oppdragstilfang mv. Spekter ber likevel departementet presisere hvilke krav som stilles for turnusarbeid for at slik arbeidstidsordning skal kategoriseres som forutsigbar i direktivets forstand.

Spekters vurdering er også at departementets lovforslag omfatter langt flere arbeidstidsordninger enn det som direktivet opprinnelig har forutsatt, jf. fortalens pkt. 21 som henviser til at uforutsigbart arbeidsmønster er forbeholdt de tilfeller der det ikke er mulig å angi en fast tidsplan for arbeidet grunnet arbeidets art, slik som kontrakter på tilkallingsbasis.

Behovet for arbeid av tilkallingsvikarer tilsier i sin natur at det ikke vil være mulig å angi en fast tidsplan over arbeidet ettersom tilkallingsvikarer dekker behov for arbeidskraft som ikke kan planlegges på forhånd, for eksempel ved sykdom. En tilkallingsvikar har verken rett eller plikt til å jobbe et bestemt antall timer da tilkallingen skjer på frivillig basis. Spekter kan imidlertid ikke se hvilke andre ansettelsesformer som har et arbeidsmønster som er helt eller overveiende uforutsigbart, og ber departementet utdype dette.

Spekters mener at departementets lovforslag går lenger enn direktivet og dets formål.

Forpliktelse til å gi informasjon om arbeid utover avtalt arbeidstid og betaling for slikt arbeid

Lovendringsforslaget innebærer en forpliktelse for arbeidsgiver til å regulere de til enhver tid gjeldende overtidssatsene slik de fremgår av overenskomst, inn i de individuelle

arbeidsavtaler, slik at overtidssatser skal inkluderes som individuelle arbeidsvilkår i arbeidsavtalen.

Det vil kunne oppstå motstrid mellom bestemmelsene om overtid og betaling for dette i de individuelle arbeidsavtalene og de til enhver tid gjeldende tariffavtalene. Klausuler om lønn vil normalt anses som vesentlige vilkår i en arbeidsavtale, der arbeidsgivers endringsadgang er begrenset dersom det i forbindelse med tarifforhandlinger blir enighet om å endre bestemmelsene og betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid. En slik bestemmelse vil lett føre til motstrid mellom arbeidsavtalen og tariffavtalen, og er dermed egnet til å undergrave tariffavtalens betydning jf. over.

Vilkårene for å illegge ansatte arbeid utover avtalt arbeidstid etter dagens aml. § 10-6 (1) er de samme for alle ansatte, uavhengig av om de har en forutsigbar eller uforutsigbar arbeidstidsordning.

Spekters vurdering er at det ville vært tilstrekkelig med en henvisning til virksomhetens gjeldende ordninger og ev. tariffavtalebestemmelser om slikt arbeid.

Varslingsfrist for arbeid og rett til å avvise arbeid

Spekters vurdering er at forslaget til nytt § 10-3 (2), sett opp mot regelen i første ledd og hvordan denne praktiseres, kan bidra til å skape usikkerhet rundt arbeidsgivers forpliktelser til å varsle om tidspunkt for arbeid. Spekters vurdering er at det fremstår som uklart hvilket praktisk omfang forslag til nytt aml. § 10-3 (2) vil ha.

Departementet uttaler at forslag til nytt aml. § 10-3 (2) skal omfatte situasjoner der det ikke foreligger noen arbeidsplan fordi arbeidstidsordningen ikke faller innenfor virkeområdet til første ledd, og ev. situasjoner der arbeidstaker pålegges merarbeid.

I den grad arbeidstaker ikke omfattes av første ledd, arbeider ikke den ansatte til ulike tider på døgnet, jf. ordlyden i bestemmelsen. Plassering og lengde av daglig og ukentlig arbeidstid skal fremgå av arbeidsavtalen etter dagens arbeidsmiljølov § 14-6 j, og vil være utgangspunktet for lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid for ansatte som ikke omfattes av aml. § 10-3 (1). For tilkallingsvikarer vil arbeid på tilkalling være basert på frivillighet, slik at begrunnelsen med å informere om arbeid innen en rimelig frist for at det skal oppstå arbeidsplikt som departementet viser til, ikke gjør seg gjeldende overfor disse ansatte. For Spekter fremstår det uklart hvilke ansattegrupper som omfattes av aml. § 10-3 (2), og ber departementet tydeliggjøre dette.

Ved at arbeidstaker kan avvise alt arbeid som ikke er varslet senest to uker i forkant uten negative følger, med mindre «virksomhetens art eller uforutsette hendelser» gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant, vil forslag til ny aml. § 10-3 (2) etter Spekters

vurdering kunne medføre tolkningstvister og uenigheter knyttet til når virksomheten kan varsle om arbeid senere enn 14 dager før.

Når det gjelder merarbeid og varsling av dette, er Spekters oppfatning at slikt arbeid som utgangspunkt ikke er mulig å varsle om dette 14 dager ettersom det må foreligge et særlig og tidsavgrenset» behov jf. aml. § 10-6 (1). Spekter forutsetter at departementet med lovforslaget ikke har ment å begrense adgangen til å legge merarbeid/overtidsarbeid etter aml. § 10-6 (1) på en slik måte at arbeidstaker kan motsette seg dette.

Ordninger for vaktendringer

Ordninger for vaktendring følger av dagens aml. § 10-3 og ev. med supplerende tariffregulering. Det vil også være en sentral forskjell i om vaktendring gjøres etter enighet med den ansatte, eller dersom arbeidsgiver beslutter vaktendring ensidig.

Ulike virksomheter har egne regler knyttet til drøfting og varsling av den type vaktendringer, som etter lovforslaget skal inntas i de individuelle arbeidsavtalene. Spekter mener at en slik opplysningsplikt kan undergrave tariffavtalens betydning som overordnet, kollektiv avtale av lønn- og arbeidsvilkår jf. over.

Beskyttelse mot avlysning av avtalt arbeid

Departementet legger til grunn at utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsgiver ikke kan avlyse avtalt arbeid uten kompensasjon.

Spekters vurdering er at dette er en feilslutning av gjeldende norsk rett (merk at situasjonen imidlertid er annerledes ved bortfall av vakt ifm. avtalt tilkallingsforhold). Det er sikker rett at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, eller arbeidstidsdirektivet for den saks skyld, ikke regulerer kompensasjon for arbeidstid. Hvorvidt arbeidstaker har rett på kompensasjon ved avlyst vakt, vil bero på hva partene har avtalt om kompensasjon, herunder i arbeidsavtale, tariffavtale eller annen avtale.

Spekter forutsetter at lovendringsforslaget ikke er ment å endre utgangspunktet i norsk rett som går ut på kompensasjon for arbeidstid, og for så vidt også endringer av arbeidstid, er opp til partene (enten individuelt eller kollektivt) å fastsette.

Frister og opplysningenes form

Departementet foreslår å skjerpe fristene for når arbeidsgiver skal gi arbeidstaker skriftlig informasjon om arbeidsvilkår.

Spekter mener at det vil være utfordrende for virksomheter å avklare alle forhold som er omfattet av opplysningsplikten og sørge for utarbeidelse av en arbeidsavtale som inneholder disse punktene innen en frist på syv dager etter at arbeidsforholdet begynte. Spekters oppfatning er at det vil være utfordrende i enkelte arbeidsforhold å avklare alle forhold og sørge for at all informasjon gis innen en frist på syv dager, særlig hensett til at direktivet er valgt implementert slik at opplysningene skal fremgå av skriftlig arbeidsavtale. I tillegg innebærer lovforslaget en betydelig utvidelse av arbeidsgivers opplysningsplikt sammenlignet med hva som følger av gjeldende rett. Ved ansettelse vil det eksempelvis ikke alltid være avklart hvilke tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for den ansatte.

Departementet foreslår å lovfeste en kortere frist for den *grunnleggende informasjonen* enn det direktivet krever. Spekter støtter ikke en slik strammere lovregulering enn det som er direktivets krav. Sett hen til de konsekvenser oversittelse av fristen vil medføre, herunder at det skal legges til grunn at arbeidstaker har fast ansettelse og at arbeidstakers påstand om stillingsomfang skal legges til grunn dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt sin forpliktelse til å gi slike skriftlige opplysninger innen fristen, mener Spekter at en slik innstramming blir urimelig.

Overgang til annen form for ansettelse

Etter forslaget § 14-8 a. (3) har arbeidstaker rett til å få skriftlig svar fra arbeidsgiver på forespørsel om mer forutsigbare arbeidsvilkår.

Spekter mener at selv om arbeidsmiljøloven ikke oppstiller noen regel som direkte tilsvarer bestemmelsen i direktivets artikkel 12, inneholder arbeidsmiljøloven en rekke andre regler som på ulike måter sikrer rettigheter for deltidsansatte og midlertidig ansatte.

Det finnes i dag bestemmelser som regulerer deltidsansattes og midlertidig ansattes rettigheter, herunder bestemmelsene om fortrinnsrett til utvidet stilling jf. §§ 14-2, 14-3 og 14-4a, de midlertidig ansattes rett til fast ansettelse etter tre eller fire år, jf. § 14-9 og arbeidsgivers plikt til å informere om ledige stillinger jf. § 14-1. Norge er at av OECD-landene med strengest regulering av adgangen til midlertidig ansettelse. I tillegg har regjeringen hatt på høring forslag om å lovfeste en heltidsnorm, å innføre en dokumentasjons- og drøftingsplikt ved deltidsansettelser og å styrke fortrinnsretten for deltidsansettelser. Arbeidsmiljølovens ordninger som skal sikre forutsigbare og trygge arbeidsvilkår gir et godt vern for deltidsansatte og midlertidig ansatte. Spekter mener lovforslaget ikke passer det norske arbeidsmarkedet, og at vi allerede i dag har mekanismer i loven som gir de ansatte forutsigbare og trygge arbeidsvilkår.

Spekter mener også at det kan være uklart for arbeidsgiver hvilket regelsett i arbeidsmiljøloven anmodningen om mer sikker og forutsigbar ansettelsesform skal behandles etter. En slik bestemmelse kan dermed gjøre det uklart for arbeidstaker hvilke rettigheter vedkommende har.

Spekter mener en frist på tre måneder er for kort. Tre måneder er ikke tilstrekkelig tid til at det kan ha skjedd reelle endringer i bedriftens behov. Spekter foreslår at fristen som et minimum settes til 12 måneder. Det er opp til medlemslandene å begrense hyppigheten av anmodninger jf. artikkel 12 i direktivet.

Det vil dessuten kunne oppstå tvister om hvorvidt arbeidsgivers svar er tilstrekkelig begrunnet jf. departementets forslag. Det kan videre dukke opp problemstillinger knyttet til prioriteringen mellom flere ansatte som sender slik henvendelse, og her savner Spekter en redegjørelse fra departementet for hvilke hensyn arbeidsgiver kan vektlegge. Spekters vurdering er også at slike henvendelser kan gå på bekostning av rettigheter ansatte har etter bestemmelsene om fortrinnsrett og rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid for deltidsansatte.

Presumsjonsreglene i aml. § 14-6 (3) og (4) innebærer uforholdsmessige konsekvenser for arbeidsgiver

Det er etter direktivet lagt til medlemsstatene å fastsette hvilke presumsjoner som skal gjelde.

Spekter mener at gjeldende norsk rett allerede ivaretar arbeidstakers behov for forutsigbarhet og presumsjon knyttet til stillingsomfang og skillet mellom fast/midlertidig ansettelse, slik at lovforslaget blir «overflødig». Det er arbeidsgiver som har tvilsrisikoen ved spørsmål om arbeidsavtalens og arbeidsforholdets innhold. Arbeidsmiljøloven regulerer i dag også utgangspunktet om at alle skal ansettes fast, jf. aml. § 14-9 (1). Lovfesting av heltidsnorm vil innebære at arbeidsgiver må dokumentere og begrunne behov for deltidsansettelse mht. stillingsomfang.

En forholdsvis liten formalfeil vil etter forslaget kunne få uforholdsmessig store konsekvenser for arbeidsgiver, ved at arbeidstaker automatisk skal anses for å ha fast ansettelse dersom arbeidsgiver, innen en frist på 7 dager etter lovforslaget, ikke har utarbeidet en arbeidsavtale som regulerer grunnlag for midlertidig ansettelse. Tilsvarende, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom arbeidsgiver ikke har regulert dette i arbeidsavtale innen 7 dager, uavhengig av hva som har blitt forespeilet i rekrutteringsprosessen og uavhengig av arbeidsgivers reelle behov for ansettelsen. Hvis

arbeidsgiver ikke har mulighet til å gi ansatte fast ansettelse og/eller en stilling i det omfang som arbeidstaker krever, kan dette medføre overtallighet og en påfølgende oppsigelsesprosess. En slik regel vil med andre ord kunne utløse rettsvister som belaster både arbeidsplassen og rettssystemet. Dette må også sees i lys av forslaget om en strengere frist for arbeidsgiver til å oppfylle informasjonsplikten jf. forslag til ny § 14-5 (2).

Oppsummering

Tiltakene som er foreslått ved implementering av Arbeidsvilkårsdirektivet er svært omfattende. De ulike forslagene vil få uheldige konsekvenser for arbeidsgivers muligheter til å tilpasse driften til fremtidige endringer i produksjon og markedet. Etter Spekters oppfatning er nevnte virkninger ikke tilstrekkelig utredet. I denne sammenheng kan særlig nevnes:

- Det er ikke gitt noen begrunnelse for at informasjon, som kun skal være av opplysende karakter, skal inntas i arbeidsavtalen.
- Det er særlig uheldig at bestemmelser om «ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid» må nedfelles i arbeidsavtalen. Slike ordninger er stadig gjenstand for forhandlinger og må tilpasses aktuelle tariffavtaler. Også her bør det være tilstrekkelig med en informasjon om gjeldende tariffbestemmelser.
- Det er ikke foretatt noen utredning av de konsekvenser den sterke vekten som departementet legger på arbeidsavtalen og hva dette vil bety for partssamarbeidet og inngåelse av tariffavtaler
- Hva som er forutsigbart og uforutsigbart arbeid er uklart, og vurdert mot de varslingsreglene som foreslås ved endringer i arbeidet, blir dette i tillegg i svært krevende å forholde seg til
- Forslag til nye bestemmelser om fast ansettelse og plikten til å legge «arbeidstakers påstand om stillingsomfang til grunn» er lite rimelig. Rettighetene til deltidsansatte og midlertidige tilsatte er i dag godt regulert i arbeidsmiljøloven. I tillegg har departementet foreslått å lovfeste en heltidsnorm, å innføre en dokumentasjons- og drøftingsplikt ved deltidsansettelser og å styrke fortrinnsretten.
- Retten til forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold innen en måned er svært knapp. Det samme gjelder retten til nytt skriftlig svar etter tre måneder. I

tillegg til at dette er arbeidskrevende vil sjansene for å at disse fristene blir oversittet være stor. Spekter anser en slik bestemmelse som unødvendig.

Lovforslaget samsvarer heller ikke med regjeringens kunngjorte ambisjon om å redusere næringslivets utgifter til etterleving av lover og regler, samt forenkle disse.

Grunnet uklarheter knyttet til lovendringenes nærmere innhold og konsekvenser, vil de kunne være kostnadsdrivende for norske virksomheter. Spekter er av den oppfatning at departementet ikke i tilstrekkelig grad har vurdert hvilke økonomiske og administrative konsekvenser forslagene vil medføre.

Med vennlig hilsen

Arbeidsgiverforeningen Spekter



Kristin Juliussen
Analyse- og utredningsdirektør