

Høringssvar til Arbeids- og inkluderingsdepartementet om implementering av (EU) 2019/1152 i arbeidsmiljøloven

23.9.2022

Dnmf organiserer arbeidstakere til sjøs og på land

Det norske maskinistforbund har nærmere 6 000 medlemmer i maskinistyrker til sjøs og på land.

Arbeidsmiljøloven er vernelov for store deler av våre medlemsgrupper.

De av våre medlemmer som arbeider på land omfattes av arbeidsmiljøloven. Vi er fagforening for et stort antall brannfolk og ansette ved større produksjons- og serviceanlegg, særlig i forbindelse med energigjenvinning og sykehusenes tekniske anlegg, foruten en del prosessansatte i industrien. De landansatte utgjør ca. 20 % av våre medlemmer.

Arbeidsmiljøloven er også vernelov for de av våre medlemmer som arbeider på kontinentalsokkelen på flyttbare innretninger. Her har Maskinistforbundet et samarbeid med Norsk Sjøoffisersforbund, der vår felles organisasjon DSO er tariffpart.

Vi har også statlig ansatte, de fleste av disse i foretak der arbeidsmiljøloven gjelder, og ikke statsansattelloven. Vi vil derfor i det følgende bare kommentere de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven.

Tilpasning av arbeidsmiljøloven til (EU) 2019/1152

Dette EU-direktivet innebærer en minstestandard for det lovmessige arbeidsrettslige vernet i hele EU. Vi anser dette som et viktig skritt for å sikre alle arbeidstakere i EU-land stabile og forutsigbare arbeidsvilkår. Når det gjelder flere av de vernereglene som nå kreves av alle EU-land, introduserer direktivet regler som vår arbeidsmiljølov allerede oppfyller. Maskinistforbundet legger som departementet til grunn at vi skal opprettholde de norske reglene som gir bedre beskyttelse enn det direktivet legger opp til.

Vi har avgitt uttalelse til utredningen fra Fougner-utvalget. NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Her foreslås det endringer i arbeidsmiljøloven som gir mer vidtrekkende vern enn dagens norske verneavgivning. På den annen side foreslår ikke Fougner-utvalget endringer i skipsarbeidsloven, som dermed kan bli hengende etter i reformarbeidet.

Vi begrenser oss her til å påpeke de krav som direktivet stiller, selv om Maskinistforbundet har som mål at reglene skal bygges ut til en bedre standard enn det som arbeidsmiljøloven gir av vern i dag.

Vårt kommende høringssvar til Nærings- og fiskeridepartementet om nødvendige endringer i skipsarbeidsloven

Direktivet gjelder hele arbeidslivet i de forpliktete stater, også de maritime arbeidsplassene. Det betyr at EU-reformene kommer like tidlig i det maritime arbeidslivet som i arbeidslivet på land. Staten er forpliktet til å implementere tilsvarende endringer i skipsarbeidsloven. Nærings- og

fiskeridepartementet har lagt ut utkast til endringer i skipsarbeidsloven på høring, og Maskinistforbundet vil inngi et høringssvar også til dette. Det at EU stiller de samme krav til statene på det maritime området er en påminnelse om at vårt nasjonale reformarbeid må omfatte maritim sektor, med regler som er tilpasset livet om bord på skip.

Nødvendige endringer - Direktivets artikler

ARTIKKEL 1 – FORMÅL, GJENSTAND OG VIRKEOMRÅDE

Arbeidstakerbegrepet er under utvikling i både nasjonal rett og i EU-retten. Særlig fokus har det vært på å inkludere arbeidstakere som arbeider via elektroniske plattformer. Det vises til utredningen fra Fougner-utvalget, NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv, kapittel 10. Formuleringen i arbeidsmiljøloven § 1-8 og norsk rettspraksis har et funksjonelt og fleksibelt innhold, og Dnmf er enig i at direktivet ikke gjør det nødvendig å endre ordlyden i arbeidsmiljøloven for å inkludere grupper av arbeidstakere som arbeider via elektroniske plattformer o.l.

ARTIKKEL 2 – DEFINISJONER

Maskinistforbundet er enig med direktoratet i at direktivets definisjoner antas ikke å ha direkte betydning for begrepsbruken i arbeidsmiljøloven. De påvirker imidlertid på mer indirekte måte, ved at de enkelte artiklenes innvirkning på norsk arbeidsmiljølov er avhengig av disse definisjonene. Gjennomgående mener Maskinistforbundet at departementet har foretatt riktige vurderinger av disse effektene, som blir kommentert for de enkelte artikler nedenfor.

ARTIKKEL 3 – UTLEVERING AV OPPLYSNINGER TIL ARBEIDSTAKER OM EGNE ARBEIDSVILKÅR

Artikkelen likestiller elektronisk dokumentasjon med papirbasert dokumentasjon. Dette er i praksis gjennomført i arbeidsmiljøloven ved at lovens begrep er teknologinøytralt, jf. Ot.prp. nr. 108 (2000–2001) Om lov om endringer i diverse lover for å fjerne hindringer for elektronisk kommunikasjon punkt 9.3. Maskinistforbundet har ingen kommentarer til departementets standpunkt.

ARTIKKEL 4 – OPPLYSNINGSPLIKT

Direktivet stiller mange og spesifikke krav til de opplysninger arbeidsgiver skal gi til arbeidstaker. Opplysningene skal gis i arbeidsavtalen, eller senere innenfor til dels meget korte frister. Maskinistforbundet bemerker at dette er en god måte å sikre et effektivt vern. Det er i oppstartfasen av et arbeidsforhold at partene har størst behov for å kommunisere vilkårene for arbeidet. Det er en forutsetning for bruk av rettigheter at de blir gjort kjent for arbeidstakerne. På grunn av at direktivet har så mange spesifikke krav til opplysningene, er det her behov for en rekke lovendringer. Maskinistforbundet er enig med departementet i de foreslåtte endringer og tilføyelser.

Departementet legger til grunn at Art. 4 bokstavene a), c), d), e) og n) ikke medfører behov for endringer i arbeidsmiljøloven § 14-9. Maskinistforbundet slutter seg til dette.

Maskinistforbundet har heller ingen merknader til departementets forslag om tilføyelsen til § 14-6 første ledd bokstav b, der det stilles krav til at arbeidsavtalen skal opplyse om at arbeidstakeren fritt kan velge arbeidssted, når det er dette som er avtalt mellom partene når det gjelder arbeidssted.

Art. 4 f) gir en ny forpliktelse for arbeidsgiver til å opplyse om innleiers identitet, når man blir leiet ut til et annet foretak. Maskinistforeningen slutter seg til departementets ordlyd på dette punkt, og ser at dette kan styrke vernet mot å bli leiet ut til foretak som ikke er tydelig identifisert. Den som er innleiet har viktige rettigheter overfor det foretak man er innleiet til, og det er avgjørende å kunne rette krav i denne forbindelse til det foretak som har ansvaret.

Art. 4 g) som stiller krav til opplysninger om prøvetid anser departementet oppfylt ved de krav som arbeidsmiljøloven stiller i § 14-6 (1) bokstav f. Kravet til opplysning vil i praksis bli noe skjerpet ved regelendringen om at prøvetidens lengde skal være tilpasset varigheten av midlertidige arbeidsforhold, se nedenfor om Art. 8.

Art. 4 h) Maskinistforbundet anser det som viktig at det i arbeidsavtalen opplyses om rett til utdanning som en del av arbeidet, og støtter departementets nye bokstav o) i § 14-6 (1).

Art i) Vi støtter departementets forslag til presisering av opplysninger om rett til feriepenger og til betalt fravær som er avtalt i arbeidsforholdet.

Art 4 j) Opplysning om fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold

Departementets forslag til ordlyd sier ikke om dette gjelder ved oppsigelse fra arbeidsgiver eller fra arbeidstaker. Dersom dette oppfattes som om det bare skal opplyses om formkrav ved arbeidstakers oppsigelse, får ikke arbeidstaker informasjon om vernet på dette området.

Departementet uttrykker at arbeidsmiljølovens strenge formkrav ved arbeidsgivers avslutning av arbeidsforholdet, at dette i praksis oppfyller behovet for informasjon. Maskinistforbundet påpeker at denne informasjonen ikke kommer til uttrykk så tidlig som direktivet forutsetter, nemlig ved inngåelse av arbeidsforholdet, og dessuten at det bare kommer til uttrykk i de tilfeller da arbeidsforholdet avsluttes etter initiativ fra arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav h krever i dag bare at oppsigelsesfristens lengde skal opplyses, for øvrig informeres ikke den ansatte om vilkårene for arbeidsgivers avslutning av arbeidsforholdet. Her bør lovteksten utfylles mer enn det som departementet legger opp til.

Art. 4 k) Direktivet krever at alle ytelser fra arbeidsgiver, enten disse er grunnlønn, tilleggslønn, bonus, pensjonsinnbetalinger eller naturalytelser, skal oppgis særskilt, og ikke i én sum pr. tidsperiode. Maskinistforbundet slutter seg til departementets forslag til tillegg til arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav i), der særskilt angivelse av de forskjellige lønnselementene kreves.

Imidlertid bemerkes det at reglene i § 14-6 (2) om indirekte angivelse av rettigheter omfatter bokstav i, slik at de særskilte komponenters størrelse bare behøver opplyses i form av henvisninger til

tariffavtaler, forsikringsvilkår og individuelle avtaler. Dette er en grunnleggende svakhet, som direktivet ikke forandrer.

Art. 4 m) stiller krav til opplysninger om arbeidstid der arbeidsmønsteret er uforutsigbart. Maskinistforbundet støtter departementets forslag til endringer i § 14-6 (1) bokstavene j og l, når det gjelder «vaktendringer» og varslingsfrist for oppstart når det er uregelmessige arbeidstidsordninger.

Art. 4 n) Departementet foreslår en ny bokstav p til lovens § 14-6 (1), der arbeidsgiver pålegges å opplyse om ytelser i regi av arbeidsgiver. Maskinistforeningen er enig i at dette gir tilstrekkelig tilpasning til direktivet, men påpeker at direktivet bare angir en minstestandard. Folketrygdens ytelser er utelatt. Vi mener dette er uheldig, da arbeidstakere som ikke er medlem i folketrygden ikke vil få et signal om at medlemskap er en forutsetning for ytelsen derfra.

Høringsbrevet pkt. 5.3.11 Henvisning til lov, forskrift og tariffavtaler

Maskinistforbundet er enig i at direktivet tillater opplysninger om de fleste av arbeidsgivers ytelser ved at arbeidsavtalen henviser til underliggende dokumenter. Dette gjør det vanskeligere for arbeidstaker å sette seg inn i størrelsen på de ytelser arbeidsgiver skal gi. Sentrale elementer som grunnlønn ved oppstart av arbeidsforholdet er kjent for begge parter før arbeidsavtale inngås, og det fremstår som umotivert at departementet i hovedtrekk viderefører dagens bestemmelser i § 14-6 (2).

Den endringen som departementet foreslår gjelder arbeidstid ved uregelmessige arbeidstidsordninger. Regelendringene vil gi viktige opplysninger til arbeidstakere med uregelmessig arbeidstid, og støttes. Det bemerkes at reglene vil ha effekt også senere enn ved inngåelse av arbeidsavtale, når arbeidets art endrer seg

Materielle endringer i arbeidsvilkårene

ARTIKKEL 5 – FRISTER OG OPPLYSNINGENES FORM

Direktivet strammer inn fristene for opplysninger som skal gis til arbeidstaker i forbindelse med arbeidsforholdets start. I motsetning til arbeidsmiljøloven, sondres det mellom forskjellig type informasjon.

Maskinistforbundet støtter departementet i at det fortsatt er hensiktsmessig med én og samme frist for når ulike arbeidsvilkår skal opplyses om etter arbeidsmiljøloven, jf. § 14-5 (2), og at denne fristen settes til syv dager etter første arbeidsdag.

ARTIKKEL 6 – OPPLYSNING OM ENDRINGER I ARBEIDSFORHOLDET

Denne artikkelen forkorter fristene for å informere om endringer, fra dagens frist på 1 måned til samme dag som endringer trer i kraft. Maskinistforbundet støtter forslaget til ny ordlyd i § 14-8 første punktum.

ARTIKKEL 7 – TILLEGGSINFORMASJON TIL ARBEIDSTAKER SOM SENDES TIL ET ANNET LAND

Det foreslås en rekke tekstendringer i arbeidsmiljøloven § 14-7 (1) som nå får endret tittel: «Arbeidstaker som sendes til et annet land». Maskinistforbundet støtter disse endringene, da de innebærer skjerpede krav til arbeidsgivere som sender ansatte til utlandet. Opplysningsplikten gjelder gjennom hele arbeidsforholdet, og ikke bare ved ansettelse.

Behovet for opplysninger til en ansatt som sendes utenlands er like stort om utsendelsen gjelder til et land utenfor EU. Vi vil igjen påpeke at direktivet er en minimumsstandard, og at det er et behov for å gi samme beskyttelse til arbeidstakere som sendes utenfor EU. De forhold det skal opplyses om iht. utkastets § 14-7 (2) bokstavene a til c bør ikke begrenses til utsending til EU-land. Vi siterer fra departementets tekstforslag:

(2) Når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal informasjonen nevnt i første ledd i tillegg omfatte følgende:

- a) den lønn arbeidstaker har krav på etter gjeldende rett i vertslandet,*
- b) eventuelle ytelser som spesifikt vedrører utsendelsen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og losji der dette er relevant,*
- c) lenke til det sentrale offisielle nasjonale nettstedet som er etablert i vertslandet etter direktiv 2014/67/EU artikkel 5 andre ledd.*

(3) Informasjon som nevnt i første ledd bokstav b og andre ledd bokstav a kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Tredje ledd innebærer krav til direkte informasjon (ikke henvisning til andre dokumenter) for de fleste opplysningene som knytter seg til at arbeidstakere blir sendt til utlandet. Unntakene fra dette følger direktivets mulighetsrom. Statene er imidlertid ikke forpliktet til å legge seg på denne minimumsstandarden. Slik det nå står, behøver ikke norske arbeidsgivere opplyse direkte om valutaen lønnen skal betales i, og heller ikke størrelsen på lønnen. Særlig det siste er en avgjørende opplysning som arbeidstakeren før et utenlandsopphold vil legge vekt på, og som må antas å være kjent for arbeidsgiver før utsendelsen.

ARTIKKEL 8 – MAKSIMAL VARIGHET AV PRØVETID

Forslag til nytt pkt. i AML § 15-6 (3) støttes av maskinistforbundet, prøvetiden for midlertidige ansettelser må stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.

ARTIKKEL 9 – PARALLELLE ANSETTELSESFORHOLD

Maskinistforbundet støtter at departementet har kommet til å ikke ville foreslå noen egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven om adgangen til å begrense parallelle ansettelser.

ARTIKKEL 10 – MINIMUMSFORUTSIGBARHET I ARBEIDSFORHOLDET

Her er de materielle reglene gitt i forslaget til hva det skal informeres om ved opprettelsen av arbeidsforholdet. Dette er i overensstemmelse med lovforslag i høringsnotatet punkt 5.3.9

Maskinistforbundet støtter forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven 14-6 første ledd om opplysningsplikt for:

- bokstav j (ordninger for endringer i arbeidsplanen og varslingsfrist for uforutsigbare arbeidstidsordninger)
- bokstav l (arbeid utover vanlig arbeidstid og særlige arbeidstidsordninger)

ARTIKKEL 11 – SUPPLERENDE TILTAK FOR ANSETTELSESKONTRAKTER PÅ TILKALLINGSBASIS

Direktivet krever at landene enten må a) begrense bruk og varighet av tilkallingskontrakter, b) ha en presumsjon om at det foreligger en ansettelsesavtale med et minimum antall betalte timer basert på gjennomsnittlig antall timer jobbet i en gitt periode, eller c) ha andre tilsvarende tiltak som sikrer effektiv forebygging av misbruk.

Maskinistforbundet er enig i departementets oppfatning om at norske regler oppfyller kravet i artikkel 11 om tiltak mot misbruk av tilkallingsavtaler og lignende avtaler, og at det ikke er nødvendig med endringer i arbeidsmiljøloven.

ARTIKKEL 12 – OVERGANG TIL ANNEN FORM FOR ANSETTELSE

Maskinistforbundet støtter departementets forslag for å oppfylle forpliktelsen etter Art. 12. Dette blir en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven. Etter seks måneder og etter at eventuell prøvetid får den midlertidig ansatte en formell rett til å få behandlet en søknad om bedre forutsigbarhet i arbeidsforholdet, og slik søknad kan sendes på nytt etter nye tre måneder. Kravet til begrunnelse for et avslag kan sikre en saklig begrunnelse bak arbeidsgivers standpunkt.

ARTIKKEL 13 – OBLIGATORISK OPPLÆRING

Maskinistforbundet påpeker at direktivet krever at obligatorisk opplæring skal regnes som arbeidstid og være gratis for arbeidstakeren. Arbeidsgiver kan verken kan utgifter til opplæringen dekket, eller ta annen form for betaling for opplæringen.

Departementet tolker videre bestemmelsen slik at tid brukt på opplæring skal regnes som arbeidstid på samme måte som utførelse av det arbeid arbeidstakeren er ansatt til, dermed skal vedkommende lønnes som vanlig.

Når opplæring regnes som arbeidstid, vil videre de vanlige reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelde. Av disse følger det blant annet at arbeid utover avtalt arbeidstid ikke må gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov. Dette vil også gjelde opplæring

som regnes som arbeidstid. Departementets vurdering er at dette oppfyller direktivets krav om at opplæringen «så vidt mulig» skal foregå i arbeidstiden.

Regelen vil ha betydning for arbeidsgivers styringsrett, da det bare unntaksvis er adgang til å legge undervisning utenfor vanlig arbeidstid, og til spørsmålet om antall timer som går med til opplæringen. Det synes klart at for eksempel knappe angivelser av normert tid for gjennomføring av e-læringskurs, gitt av en leverandør av kurset, ikke kan legges til grunn når den reelle timebruken for de ansatte er høyere.

Selv om departementet ikke foreslår endringer i vernelovgivningen på dette punkt, anser maskinistforbundet at direktivet er retningsgivende for rettstilstanden.

ARTIKKEL 14 – UNNTAK VED TARIFFAVTALE

Når det gjelder de aktuelle bestemmelsene direktivet åpner for unntak fra, det vil si artikkel 8 til 13, mener imidlertid departementet at det ikke er hensiktsmessig å innføre egne regler som åpner for unntak fra disse bestemmelsene. Maskinistforbundet har ingen bemerkninger til dette.

ARTIKKEL 15 – RETTSLIG PRESUMSJON OG TIDLIG TVISTELØSNINGSMEKANISME

Artikkel 15 pålegger statene å ha minst én av to alternative håndhevingsmekanismer på plass for arbeidstakere som ikke rettidig har mottatt opplysningene om arbeidsvilkår som de har krav på. Arbeidstaker skal enten kunne dra nytte av fordelaktige presumsjoner (bokstav a) og/eller ha tilgang til tidlig tvisteløsningsmekanisme (bokstav b).

Det gjelder i norsk rett et ulovfestet prinsipp, utviklet gjennom rettspraksis, om at arbeidsgiver i utgangspunktet har tvilsrisikoen ved spørsmål om arbeidsavtalens innhold. Det alminnelige sivilrettslige prinsippet om at saksøker har bevisbyrden for de rettsfakta som grunngir påstanden, må altså i norsk rett sies å være modifisert når det gjelder arbeidsforhold.

Maskinistforbundet støtter departementets vurderinger. Det er naturlig å vurdere slike regler i de situasjonene som nevnes i direktivets fortale, det vil si der opplysningsplikten ikke er oppfylt med hensyn til fast/midlertidig ansettelse, stillingsomfang samt prøvetid. Departementet ønsker å innføre en ny bestemmelse i tvister om stillingsomfang i § 14-6 nytt fjerde ledd. Maskinistforbundet støtter dette.

ARTIKKEL 16 – RETT TIL OPPREISNING

Maskinistforbundet er enig med departementet i at de regler som er utviklet i norsk rett om oppreisning ved ikke-økonomisk skade i arbeidsforhold er tilstrekkelige til å tilfredsstille de krav som fremgår av artikkel 16.

ARTIKKEL 17 – BESKYTTELSE MOT UGUNSTIG BEHANDLING ELLER NEGATIVE FØLGER

Maskinistforbundet støtter departementets vurdering om at norsk rett gir et tilstrekkelig vern mot gjengjeldelse i tilfellene direktivet viser til, og at gjennomføring av artikkel 17 ikke krever endringer i Arbeidsmiljøloven.

Departementet mener videre at også arbeidstakerrepresentanter er tilstrekkelig vernet mot gjengjeldelse etter de samme regler. Disse er som regel enten tillitsvalgte eller verneombud. Maskinistforeningen er enig i at som arbeidstakere er tillitsvalgte og verneombud lovmessig beskyttet mot gjengjeldelse.

ARTIKKEL 18 – BESKYTTELSE MOT OPPSIGELSE OG BEVISBYRDE

Maskinistforbundet støtter departementets vurdering om at det ikke i norsk rett er behov for å lovfeste en egen bevisbyrderregel om delt bevisbyrde ved oppsigelse eller avskjed i nevnte tilfeller. Gjeldende rett gir arbeidstaker bedre vern i slike saker, ettersom det i rettspraksis er fastslått at det gjelder en omvendt bevisbyrde ved oppsigelse og avskjed, jf. punkt 19.2.

ARTIKKEL 19 – SANKSJONER

Ifølge artikkel 19 skal medlemsstatene fastsette regler om sanksjoner ved overtredelse av nasjonale regler som er vedtatt i henhold til direktivet, eller de allerede gjeldende nasjonale regler om rettigheter som er omfattet av direktivets anvendelsesområde.

Flere av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som gjennomfører direktivet i norsk rett er underlagt Arbeidstilsynets påleggskompetanse. Dette gjelder blant annet §§ 14-5 til 14-8, som stiller krav om skriftlige opplysninger om arbeidsforholdet. Arbeidstilsynet kan ved brudd gi pålegg om å rette opp forholdene som er i strid med loven, samt ilegge tvangsmulkt og eventuelt overtredelsesgebyr. Brudd på reglene er i tillegg straffesanksjonert.

Også arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid, som blant annet gjennomfører direktivets artikkel 10, er i all hovedsak omfattet av Arbeidstilsynets påleggskompetanse. Brudd på lovens regler om arbeidstid vil også kunne medføre straffansvar, jf. § 19-1.

Maskinistforeningen støtter departementets vurdering om at gjeldende rett oppfyller direktivets krav i artikkel 19.

Knut Walle-Hansen
Advokat

(gjelder uten signatur)