



Arbeids- og inkluderingsdepartementet

NO

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

Arbeidstilsynet viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev 29. juni 2022 med vedlagt høringsnotat. Høringsnotatet gjelder gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet). Vi viser også til vårt innspill til utkast til høringsnotatet i brev 5. mai 2022 (vår referanse 2022/18848).

Arbeidstilsynet tilslutter seg i hovedsak foreslåtte endringer og departementets vurderinger. Vi har noen kommentarer. Vi har også kommentert flere av punktene der departementet uttrykkelig har bedt om innspill.

Innholdsfortegnelse

Høringssvar – Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven mv. for å sikre arbeidstakere tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår - gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152	1
1. Artikkel 3 – Skriftlig utlevering av opplysninger og arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd	3
1.1. Arbeidstilsynets innspill om elektronisk skriftlighet	3
2. Artikkel 4 – Utlevering av opplysninger til arbeidstaker og arbeidsmiljøloven § 14-6 første og andre ledd	3
2.1. Arbeidstilsynets innspill - Artikkel 4 nr. 2 bokstav f og forslag til ny § 14-6 andre ledd bokstav n og forholdet til § 14-8	7
2.2. Artikkel 4 nr. 2 bokstav l og forslag til endringer i § 14-6 andre ledd bokstav j.....	8
2.2.1. Arbeidstilsynets innspill til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j..	8
3. Artikkel 5 – Frister og opplysningenes form – arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd	9
3.1. Når skal arbeidstaker få opplysningene om arbeidsvilkår	9
3.1.1. Arbeidstilsynets innspill – Når skal arbeidstaker få opplysningene om arbeidsvilkår.....	9
3.2. Medlemslandenes ansvar for å gjøre informasjon tilgjengelig for partene	10
4. Artikkel 6 opplysning om endring i arbeidsforholdet og arbeidsmiljøloven § 14-8.....	10
5. Artikkel 7 - Tilleggsinformasjon til arbeidstaker som sendes til et annet land og arbeidsmiljøloven § 14-7	10



6.	Artikkel 8 om prøvetid og arbeidsmiljøloven § 15-6 og statsansatteloven § 15.....	11
6.1.	Generell prøvetid på seks måneder	11
6.1.1.	Arbeidstilsynets innspill når det gjelder generell prøvetid på seks måneder for statsansatte.....	11
6.2.	Prøvetidens lengde ved midlertidig ansettelse og Arbeidstilsynets innspill til lovtekst	11
6.2.1.	Arbeidstilsynets innspill om bruk og varighet av prøvetid ved midlertidig ansettelse	12
6.3.	Prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt.....	13
6.4.	Artikkel 8 nr. 3 - Adgang til lengre prøvetid enn seks måneder	13
7.	Artikkel 9 – Parallell ansettelse.....	13
7.1.	Arbeidstilsynets innspill – utbredelse av forbud mot bierverv og parallell ansettelse	14
7.2.	Uforenlighetsklausuler av objektive grunner	15
8.	Artikkel 10 – Minimumskrav til forutsigbarhet i arbeidsforholdet	15
8.1.	Forhåndsbestemte tidsrom for arbeid og arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav j og § 10-3.....	16
8.1.1.	Arbeidstilsynets innspill til forhåndsbestemt tidsrom for arbeid	16
8.2.	Krav til forhåndsvarsling og arbeidsmiljøloven § 10-3 nytt andre ledd første punktum.....	17
8.2.1.	Arbeidstilsynet innspill – forhåndsvarsling og arbeidsmiljøloven § 10-3 første ledd og forslaget til nytt andre ledd første punktum	17
8.3.	Rett til å avise arbeid og arbeidsmiljøloven § 10-3 nytt andre ledd andre punktum	18
8.3.1.	Arbeidstilsynets innspill – rett til å avvise arbeid uten negative følger	18
8.4.	Arbeidsmiljøloven § 10-3 nytt andre ledds plassering.....	19
8.5.	Arbeidstilsynets påleggskompetanse og arbeidsmiljøloven § 10-3 nytt andre ledd og eventuelt rekkevidden av den.....	19
8.6.	Beskyttelse mot avlysning av avtalt arbeid uten kompensasjon	19
8.7.	Særlig om statlig sektor og artikkel 10	20
8.7.1.	Arbeidstilsynets innspill – statlig sektor og artikkel 10	20
9.	Artikkel 11 – supplerende tiltak for ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis.....	21
10.	Artikkel 12 – Overgang til annen form for ansettelse og arbeidsmiljøloven forslag til ny § 14-8 a	21
11.	Artikkel 13 – Obligatorisk opplæring.....	21
12.	Artikkel 14 – Unntak ved tariffavtale	22
13.	Artikkel 15 – Rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme og arbeidsmiljøloven § 14-6 nytt tredje og fjerde ledd	22
14.	Artikkel 16 til 19	23



1. Artikkel 3 – Skriftlig utlevering av opplysninger og arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd

Arbeidstaker skal ha opplysninger om egne arbeidsvilkår. Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 3 stiller krav om hvordan opplysningene skal gis. Arbeidstaker skal ha opplysningene skriftlig. Det betyr at opplysningene skal utleveres i papirform eller elektronisk. Elektronisk utlevering krever at

- opplysningene er tilgjengelige for arbeidstaker
- opplysningene må kunne lagres og skrives ut
- arbeidsgiver skal kunne dokumentere at opplysningene er gitt og mottatt

I arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd er kravet at arbeidsgiver og arbeidstaker skal inngå arbeidsavtalen skriftlig. Kravet om skriftlighet og kravet om signatur er oppfattet som teknologinøytralt, se [Ot.prp.nr.108 \(2000-2001\) punkt 9.3.1.](#)

Begrepet «skriftlig» i § 14-5 er teknologinøytralt og tillater dermed elektroniske arbeidsavtaler. Det er ikke oppstilt krav til bruken av elektroniske arbeidsavtaler etter loven. Slik vi forstår det, legger departementet til grunn at for elektroniske arbeidsavtaler er det krav om at det må

- foreligge en tekst som er klar, lesbar og tilgjengelig
- være tilfredsstillende løsninger for lagring, autentisering mm.

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at informasjonen er gitt arbeidstaker.

1.1. Arbeidstilsynets innspill om elektronisk skriftlighet

Det kommer frem av høringsnotatet s. 14 at:

Departementet vurderer at skriftlighetskravet i arbeidsmiljøloven § 14-5 dekker kravene som artikkel 3 stiller, og at det ikke er behov for å presisere vilkår ved elektronisk skriftlighet i lovteksten. Departementet ber om høringsinstansenes syn på dette.

I arbeidslivet er det i dag ikke uvanlig at arbeidstaker mottar utkast til arbeidsavtalen elektronisk og eventuelt signerer den elektronisk. Fordi arbeidsmiljøloven er en brukerrettet lov, mener Arbeidstilsynet det kan være hensiktsmessig at det kommer frem av arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd *vilkår* ved elektronisk skriftlighet. Hvilke krav som stilles vil da være tydelig både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og bør tas inn av opplysningshensyn. Aktuelle vilkår er de forholdene som departementet har trukket frem i høringsnotatet og som kommer frem i kulepunktene over.

2. Artikkel 4 – Utlevering av opplysninger til arbeidstaker og arbeidsmiljøloven § 14-6 første og andre ledd

Arbeidstilsynet støtter i hovedsak forslag til endringer og departementets vurderinger i arbeidsmiljøloven § 14-6 første og andre ledd. Vi støtter også departementets forslag til endringer i forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning § 2 om skriftlig arbeidsavtale.

I tabell 1 under er en sammenstilling av arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 nr. 2 og nr. 3, gjeldende arbeidsmiljøloven § 14-6 første og andre ledd og departementets forslag til endringer. Når det gjelder gjennomføring arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 i arbeidsmiljøloven 14-6 første og andre ledd er det aktuelt å skille mellom bestemmelser

- som allerede oppfyller direktivet



- som krever endringer for å gjennomføre direktivet
- som ikke er gjennomført i norsk rett

Vi har kommentarer når det gjelder

- forslag til ny § 14-6 første ledd bokstav n og forholdet til § 14-8
- artikkel 4 nr. 2 bokstav l og forslag til endringer i § 14-6 første ledd bokstav j

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 nr. 2 og 3	Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) og (2)	Forslag til endringer i § 14-6 (1) og (2)
a) identiteten på parterne i ansættelsesforholdet	a) partenes identitet,	gjennomført i norsk rett
b) arbeidsstedet; i mangel af et fast arbeidssted eller et hovedarbejdssted, oplysning om, at arbeidstageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om arbejdsgiverens hjemsted eller, hvor det er relevant, adresse	b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,	b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder <i>eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted</i> , og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
c) enten: i) titlen, graden, typen eller kategori af det arbejde, for hvilken arbeidstageren er ansat, eller ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet	c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,	gjennomført i norsk rett
d) datoen for ansættelsesforholdets begyndelse	d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,	gjennomført i norsk rett
e) i tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold: slutdatoen eller ansættelsesforholdets forventede varighed	e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9,	gjennomført i norsk rett
f) når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	ingen bestemmelse i dagens regelverk	<i>n) innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent.</i>
g) varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,	gjennomført i norsk rett



Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 nr. 2 og 3	Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) og (2)	Forslag til endringer i § 14-6 (1) og (2)
h) den ret til utdanning, som arbeidsgiveren eventuelt tilbyr	ingen bestemmelse i dagens regelverk	o) rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr
i) varigheten av det fravær med løn, som arbeidstageren har rett til, eller hvor det er umulig å angi dette på det tidspunkt, hvor opplysningene gis, reglene for tildeling og fastsettelse av sådant fravær	g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,	g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger, reglene for fastsettelse av ferietidspunktet og eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver
j) den prosedyre, som arbeidsgiveren og arbeidstageren skal overholde, herunder de formelle krav og varslingsperiodene, hvor ansættelsesforholdet bringes til opphør, eller — hvor det er umulig å angi varigheten av varslingsperiodene på det tidspunkt, hvor opplysningene gis — metoden for fastleggelse av sådanne varslingsperioder	h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,	h) fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet, herunder formkrav og oppsigelsesfrister,
k) lønnen, herunder begynnelsesgrunnlønnen, eventuelle andre komponenter, hvis det er relevant, i den løn, som arbeidstageren har rett til, angitt særskilt, samt med hvilken hyppighet og måten, hvorpå denne utbetales	i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,	i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling. De ulike komponentene skal angis særskilt.
l) hvis arbeidsmønsteret er helt eller overveiende forutsigelig, lengden av arbeidstagerens normale arbeidsdag eller -uke og eventuelle ordninger for overarbeide og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vaktendringer	j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. k) lengde av pauser, l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,	j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid og ordninger for vaktendringer, jf. § 10-3. Dersom arbeidet skal utføres periodevis eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere, skal arbeidsavtalen opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal denne informasjonen inkludere hvilken varslingsfrist
m) hvis arbeidsmønsteret er helt eller overveiende uforutsigelig, skal	j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres	arbeidstidsordninger skal denne informasjonen inkludere hvilken varslingsfrist



Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 nr. 2 og 3	Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) og (2)	Forslag til endringer i § 14-6 (1) og (2)
arbeidsgiveren underrette arbeidstageren om: i) det princip, at arbeidsplanen er variabel, antallet af garanterede betalte arbeidstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer ii) de referencetimer og -dage, hvor arbeidstageren kan pålægges at arbejde iii) den minimumsvarslingsperiode, som arbeidstageren er berettiget til, før en arbeidsopgave påbegyndes, og, hvor det er relevant, den i artikkel 10, stk. 3, omhandlede frist for annullering	periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. k) lengde av pauser, l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,	<i>som gjelder for oppstart av arbeid, jf. § 10-3, og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid.</i> k) lengde av pauser, <i>l) ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid og avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,</i>
n) de kollektive overenskomster, der gælder for arbeidstagerens arbeidsvilkår, eller hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige, fælles organer eller institutioner, henvisning til sådanne organer eller institutioner, inden for hvilke overenskomsterne er indgået	m) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.	gjennomført i norsk rett
o) hvor det er arbeidsgiverens ansvar, identiteten på de sosialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbeidsgiverens side.	ingen bestemmelse i dagens regelverk	p) <i>ytelser i regi av arbeidsgiver i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon, yrkesskade og yrkessykdom, pensjon, alderdom, uførhet, arbeidsledighet og til etterlatte, samt navn på institusjoner som mottar innbetaling fra arbeidsgiver i denne forbindelse.</i>
2. De opplysninger, der er omhandlet i stk. 2, litra g)-l) og litra o), kan, hvor det er hensigtsmæssigt, angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for disse forhold.	2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.	(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. Ved uforutsigbare



Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 nr. 2 og 3	Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) og (2)	Forslag til endringer i § 14-6 (1) og (2)
		<i>arbeidstidsordninger gjelder dette likevel ikke informasjon som nevnt i første ledd bokstav j og informasjon om betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid, jf. første ledd bokstav f.</i>

Tabell 1: Oversikt over arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4, arbeidsmiljøloven § 14-6 første og andre ledd, og forslag til endringer. Grå felt viser bestemmelser i arbeidsvilkårsdirektivet som er gjennomført i norsk rett og der endring er unødvendig

2.1. Arbeidstilsynets innspill - Artikkel 4 nr. 2 bokstav f og forslag til ny § 14-6 andre ledd bokstav n og forholdet til § 14-8

For å gjennomføre artikkel 4 nr. 1 bokstav f, foreslår departementet en ny bestemmelse i § 14-6 andre ledd bokstav n. Bestemmelsen gjelder opplysninger om innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent. Forslaget lyder:

- n) innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent.*

Arbeidstilsynet støtter forslaget. Vi et par kommentarer.

Arbeidstilsynet mener at hvilke opplysninger som identifiserer innleier bør omtales i forarbeidene. Vi antar at relevante opplysninger er virksomhetens navn, norsk organisasjonsnummer, forretningsadresse i Norge og arbeidsplassen der innleid arbeidstaker skal utføre arbeidet. Dersom virksomheten (innleier) er utenlandsk, legger vi til grunn at opplysninger som identifiserer innleievirksomheten i hjemlandet bør komme frem.

En arbeidstaker som leies ut fra et bemanningsforetak vil over tid kunne forholde seg til forskjellige innleiere. Arbeidsgivers plikt til å gi informasjon om innleievirksomhetenes identitet er løpende. Det betyr at arbeidsgiver må gi skriftlig informasjon om innleievirksomhet vedkommende vil leies ut til, både ved oppstart av arbeidsforholdet og ved skifte av innleievirksomhet underveis i arbeidsforholdet. Arbeidstilsynet legger derfor til grunn at når arbeidstaker leies ut til en ny innleier, er dette å anse som en endring i arbeidsforholdet etter arbeidsmiljøloven § 14-8. Videre legger vi til grunn at opplysninger om innleiers identitet kan framgå av særskilt vedlegg til en allerede eksisterende arbeidsavtale, se [Ot.prp. nr. 78 \(1993-1994\) punkt 2.4.5.3](#). Etter § 14-8 skal endringen tas inn i arbeidsavtalen *tidligst mulig* og *senest den dagen endringen trer i kraft*. Etter forslag til § 14-6 første ledd, ny bokstav n, skal opplysningen gis *så snart innleiers identitet er kjent*. Departementet kommenterer også i høringsnotatet punkt 5.3.3 s. 16 at ulike frister er et avvik. Slik Arbeidstilsynet ser det, *kan* det være hensiktsmessig at betydningen av avviket mellom fristene omtales nærmere i forarbeidene.

Arbeidstilsynet vil også kommentere ordlyden i bestemmelsen der det kommer frem at opplysningene skal «gis». Selv om det er et krav at arbeidsavtalen er skriftlig, kan bruken av ordet «gis» gi et inntrykk av at det er tilstrekkelig å gi opplysningen uten at opplysningen er gitt skriftlig. Vi mener derfor at «inntas i arbeidsavtalen» er en mer egnet og dekkende ordlyd.



2.2. Artikkel 4 nr. 2 bokstav l og forslag til endringer i § 14-6 andre ledd bokstav j

Arbeidsvilkårsdirektivet stiller krav til opplysninger om arbeidstid som er fastlagt av arbeidsgiver. Hva det skal opplyses om, avhenger av om arbeidstakeren har et arbeidsmønster som er helt eller overveiende *forutsigbart* eller helt eller overveiende *uforutsigbart*. Arbeidsmønster er definert som måten arbeidstiden organiseres og fordeles etter et bestemt mønster som fastlegges av arbeidsgiveren.

Et uforutsigbart arbeidsmønster forutsetter at arbeidsplanen er variabel. Uforutsigbart arbeidsmønster sikter til arbeidsforhold der det ikke er mulig å angi en fast tidsplan for arbeidet. At arbeidstiden varierer fra dag til dag, uke til uke eller periode til periode innebærer ikke i seg selv at arbeidsmønsteret må kategoriseres som uforutsigbart. Dersom arbeidstiden er fastlagt etter et mønster som gir arbeidstaker en forutsigbarhet for når vedkommende skal arbeide, vil situasjonen falle inn under forutsigbart arbeidsmønster – også når arbeidstiden er lagt til ulike tider på døgnet eller til ulike perioder.

2.2.1. Arbeidstilsynets innspill til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j

Forslaget til endring i § 14-6 første ledd bokstav j lyder:

- j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid *og ordninger for vaktendringer, jf. § 10-3*. Dersom arbeidet skal utføres periodevis *eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere*, skal arbeidsavtalen opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. *Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal denne informasjonen inkludere hvilken varslingsfrist som gjelder for oppstart av arbeid, jf. § 10-3, og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid.*

Forslaget er ment å regulere minst to ulike situasjoner – forutsigbare og uforutsigbare arbeidstidsordninger. Arbeidstilsynet mener at bestemmelsen er vanskelig tilgjengelig.

For det første mener vi at bestemmelsen bør deles i to slik at det blir et tydeligere skille mellom de to situasjonene.

For det andre mener vi at «ordninger for vaktendringer» bør ha en annen plassering i bestemmelsen. Dette fordi vaktendringer er aktuelt ved endringer i et fast arbeidsmønster. Et eksempel er omlegging av en rullerende turnus/arbeidsplan som vil følge et fast mønster både før og etter endringen. I denne forbindelse vil vi for ordens skyld nevne at det kun er krav til arbeidsplan i arbeidsmiljøloven § 10-3 der arbeidstaker arbeider til «ulike tider på døgnet» ikke der kun daglig og ukentlig arbeidstid varierer, se vårt innspill punkt 8.2.1.

For det tredje mener vi at det uklart om bestemmelsen i begge tilfellene viser til både arbeidsmiljøloven § 10-3 første ledd og forslag til nytt andre ledd. Bestemmelsen henviser til § 10-3 to ganger, både i første og tredje punktum

Arbeidstilsynet forslag:

- j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis *eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere*, skal arbeidsavtalen opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. *Arbeidsavtalen skal opplyse om ordninger for vaktendringer, jf. § 10-3.*
- k) *Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal informasjonen i bokstav j) inkludere hvilken varslingsfrist som gjelder for oppstart av arbeid, jf. § 10-3 andre ledd, og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid.*



Vi viser også til punkt 8.5 nedenfor hvor vi foreslår at § 10-3 andre ledd gjøres til § 10-3 a.

3. Artikkel 5 – Frister og opplysningenes form – arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 5 gir regler om

- når og hvordan arbeidstaker skal få opplysningene i artikkel 4
- medlemslandenes ansvar for å gjøre informasjon tilgjengelig for partene

3.1. Når skal arbeidstaker få opplysningene om arbeidsvilkår

Arbeidsvilkårsdirektivet er som kjent et minimumsdirektiv. Direktivet åpner for to ulike frister basert på type informasjon. Direktivet skiller mellom grunnleggende og supplerende opplysninger.

Departementet foreslår én og samme frist for når arbeidstaker skal få opplyst om de ulike arbeidsvilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-6. I arbeidsmiljøloven er fristene regulert i arbeidsmiljøloven § 14-5 andre og tredje ledd ut fra arbeidsforholdets varighet eller tilknytningsforhold. Departementet foreslår at fristen i § 14-5 andre ledd kortes ned til syv dager i samsvar med direktivet. Forslag til § 14-5 andre ledd lyder:

I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest *syv dager* etter at arbeidsforholdet begynte.

3.1.1. Arbeidstilsynets innspill – Når skal arbeidstaker få opplysningene om arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet støtter departementet i at det bør være én frist uavhengig av om det er grunnleggende eller supplerende opplysninger om arbeidsvilkårene. Vi mener imidlertid at fristen bør være kortere enn syv dager. Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 5 nr. 1 slår fast at arbeidstaker skal få grunnleggende opplysninger om arbeidsvilkår senest i perioden første til syvende arbeidsdag. Arbeidstilsynet foreslår at § 14-5 andre ledd skal lyde:

I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest *den dagen* arbeidsforholdet begynte.

Arbeidstilsynet mener at arbeidstakernes rettigheter vil bli ytterligere styrket dersom arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsgiver at skriftlig arbeidsavtale skal foreligge snarest mulig og senest den dagen arbeidsforholdet begynte, altså første arbeidsdag.

Arbeidstilsynet erfarer at arbeidstakere ofte får tilbud om stilling i en virksomhet noe tid i forkant av oppstart av arbeidsforholdet. Minimumskravene til arbeidsavtalen angir vesentlige lønns- og arbeidsvilkår. For å ivareta forutsigbarheten for arbeidstaker, bør minimumskravene i § 14-6 første ledd være avklart før arbeidsforholdet begynner. Slik Arbeidstilsynet ser det, er det ingen god grunn til at den skriftlige arbeidsavtalen ikke skal foreligge senest på det tidspunktet arbeidsforholdet begynner. I arbeidsmiljøloven § 14-5 tredje ledd er det krav om at det, i arbeidsforhold med varighet under en måned eller ved utleie av arbeidskraft, umiddelbart skal inngås arbeidsavtale. De samme kravene til minimumsinhold i arbeidsavtalen gjelder uavhengig av varigheten på ansettelsesforholdet.

Dersom departementet kommer til at arbeidsavtalen, uansett varighet på arbeidsforholdet eller tilknytningsform, skal foreligge senest den dagen arbeidet starter, antar vi at § 14-5 tredje ledd er unødvendig.



3.2. Medlemslandenes ansvar for å gjøre informasjon tilgjengelig for partene

Artikkel 5 nr. 2 og 3 har bestemmelser om tilgjengeliggjøring av informasjon fra statenes side. Statene kan også utarbeide maler og skjemaer som stilles til rådighet for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Som kjent har Arbeidstilsynet både [veiledning om arbeidsavtaler](#) og [maler](#) for «standard arbeidsavtaler» på våre hjemmesider. Malene er på flere språk.

Departementet viser også til at Lovdata tilgjengeliggjør lover og forskrifter gratis på sine nettsider, herunder allmenngjøringsforskriftene. Vi vil i for ordens skyld nevne at på Arbeidstilsynets hjemmeside om [minstelønn](#) er det samlet oversikt over bransjer der det foreligger vedtak om allmenngjort tariffavtale. Denne siden gir også noe mer utdypende informasjon enn forskriftene og lenke til forskriftene hos Lovdata.

Slik vi forstår det, vil regjeringen også sørge for å styrke nettbasert informasjonen om arbeidsforhold og regelverk til utenlandske arbeidsgivere og arbeidstakere, se [Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet](#) 1. oktober 2022 punkt 14 s. 14.

Vi vil også nevne samme handlingsplan nr. 18 der regjeringen viser til at Arbeidstilsynet og Skatteetaten skal vurdere om det skal etableres en digital oversikt over arbeidskontrakter som er et av flere tema for etatenes felles arbeid med «digitalt økosystem». Hovedhensikten med digitaliserte arbeidskontrakter er at det gir bedre muligheter til å sikre at arbeidsgiver overholder sine lovpålagte og avtalte plikter.

Arbeidstilsynet støtter departementet i at arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 5 nr. 2 og 3 er oppfylt.

4. Artikkel 6 opplysning om endring i arbeidsforholdet og arbeidsmiljøloven § 14-8

Ved endring i arbeidsforholdet, krever arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 6 at informasjonen gis ved første anledning og senest samme dato som endringen trer i kraft. Forslag til endring i § 14-8:

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i §§ 14-6 og 14-7 skal tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest *den dagen endringen trer i kraft*. Dette gjelder likevel ikke dersom endringene i arbeidsforholdet skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. § 14-6 andre ledd og § 14-7 tredje ledd.

Arbeidstilsynet støtter departementets vurdering og forslag til endring i arbeidsmiljøloven § 14-8. Vi viser ellers til vår kommentar om fristen for informasjon når det gjelder innleiers identitet i punkt 2.1.

5. Artikkel 7 - Tilleggsinformasjon til arbeidstaker som sendes til et annet land og arbeidsmiljøloven § 14-7

Arbeidstilsynet støtter i hovedsak departementets vurderinger og forslag til endring i § 14-7.

Arbeidstilsynet støtter at overskriften i arbeidsmiljøloven § 14-7 endres fra «utstasjonert arbeidstaker» til «arbeidstaker som sendes til et annet land» fordi forslaget er mer dekkende for virkeområdet. For å tydeliggjøre at § 14-7 gjelder arbeidsgiver i avsenderlandet foreslår Arbeidstilsynet at overskriften endres til «arbeidstaker som sendes til et land utenfor Norge».

Bestemmelsens første ledd gjelder uavhengig av om arbeidstaker sendes til et annet EØS-land eller et tredjeland. Bestemmelsen andre ledd gjelder kun for arbeidstaker som er omfattet av



utsendingsdirektivet (direktiv 96/71/EC). Bestemmelsens andre ledd kommer for disse arbeidstakerne i tillegg til første ledd.

«Vederlag» er foreslått endret til «lønn» i arbeidsmiljøloven § 14-7 første ledd bokstav b, og «lønn» er her knyttet til hvilken valuta den skal utbetales i.

Arbeidstilsynet antar at «lønn» kan ha ulikt innhold avhengig av om arbeidstaker er utsendt til et annet EØS-land eller til et tredjeland.

Begrepet «lønn» benyttes også i forslaget til ny § 14-7 andre ledd bokstav a. Sammenhengen med utsendingsdirektivet tilsier at «lønn» skal tolkes i samsvar med dette direktivet. Vi merker oss at med «lønn» i artikkel 7 nr. 2 bokstav a menes da alle former for godtgjørelse som for eksempel ulempetillegg, bonuser og lignende som ifølge nasjonal lovgivning eller allmenngjorte tariffavtaler er obligatoriske i vertsstaten.

Når arbeidstaker er utstasjonert til et tredjeland kommer forslaget i § 14-7 andre ledd ikke til anvendelse. Arbeidstilsynet vil da anta at «lønn» i § 14-7 første ledd bokstav b kan forstås i samsvar med § 14-6 første ledd bokstav i.

6. Artikkel 8 om prøvetid og arbeidsmiljøloven § 15-6 og statsansatteloven § 15

6.1. Generell prøvetid på seks måneder

Arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd andre punktum og statsansatteloven § 15 første ledd har en generell prøvetid på seks måneder. Generell prøvetid på seks måneder er i samsvar med kravet i arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 8 nr. 1.

Lovene skiller i dag ikke mellom fast ansatte og midlertidig ansatte når det gjelder prøvetidens lengde. Men først om generell prøvetid på seks måneder for statsansatte.

6.1.1. Arbeidstilsynets innspill når det gjelder generell prøvetid på seks måneder for statsansatte

I arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd andre punktum kommer det frem at prøvetiden kan være «inntil seks måneder». I statsansatteloven § 15 første ledd gjelder en prøvetid på «seks måneder», med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetid ikke skal gjelde. Statsansatteloven åpner på gitte vilkår også for prøvetid lengre enn seks måneder, jf. § 15 sjette ledd.

For harmoni i regelverket mener Arbeidstilsynet at hovedregelen i statsansatteloven § 15 første ledd kan være en prøvetid på «*inntil* seks måneder», med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetid ikke skal gjelde. Vi viser også til vårtilbakemelding på utkast til høringsnotat i brev 5. mai 20022 (vår referanse 2022/18848).

6.2. Prøvetidens lengde ved midlertidig ansettelse og Arbeidstilsynets innspill til lovtekst

Når det gjelder midlertidig ansettelse stiller arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 8 nr. 2 første punktum krav om at prøvetiden skal stå i forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art. I fortalen punkt 27 kommer det frem at prøvetiden bør være av rimelig varighet. I fortalen punkt 28 kommer det frem at ved midlertidig ansettelser med varighet under 12 måneder bør varigheten av prøvetiden være passende og stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.



Som nevnt skiller ikke arbeidsmiljøloven og statsansatteloven mellom fast ansatte og midlertidige ansatte når det gjelder prøvetidens lengde. For å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet foreslår departementet endring i

- arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd nytt tredje punktum
- statsansatteloven § 15 nytt tredje punktum

Departementet vurderer at

- prøvetid på seks måneder vil være rimelig der arbeidsforholdets forventede varighet er 12 måneder eller mer, uavhengig av arbeidets art
- prøvetid generelt bør være kortere enn arbeidsforholdet er ment å være

Arbeidstilsynet støtter departementets vurderinger. Men siden arbeidsmiljøloven er en brukerrettet lov, kan det være hensiktsmessig at dette kommer frem av lovteksten. For eksempel som:

Prøvetid for midlertidig ansettelser *med forventet varighet kortere enn 12 måneder* skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.

6.2.1. Arbeidstilsynets innspill om bruk og varighet av prøvetid ved midlertidig ansettelse

Det kommer frem av høringsnotatet s. 36 at:

Departementet imøteser høringsinstansenes innspill knyttet til bruk og varighet av prøvetid ved midlertidige ansettelser, herunder relevante tariffbestemmelser om dette.

Eventuell prøvetid ved midlertidig ansettelser og forventet varighet på arbeidsforholdet skal komme frem av arbeidsavtalen § 14-6 første ledd bokstav f og e. Rekkevidden av Arbeidstilsynets påleggskompetanse når det gjelder § 14-6 er kun at de formelle minstekravene til arbeidsavtalen er oppfylt¹. Arbeidstilsynet har ikke et registreringssystem der vi fanger opp for eksempel bruk og varighet av prøvetid ved midlertidig ansettelse for arbeidsavtaler vi innhenter i tilsyn. Men enkelte av våre inspektører opplyser at de, eksempelvis i byggebransjen og i serveringsbransjen, erfarer at midlertidig arbeidsforhold har relativt kort varighet. Enkelte arbeidsavtaler har ikke bestemmelser om prøvetid. Andre har prøvetid fra 14 dager til tre måneder der forventet varighet på arbeidsforholdet er opptil sju måneder. Noen arbeidsavtaler har også prøvetid som er *lengre* enn arbeidsforholdets forventede varighet og der arbeidsavtalen nærmest bærer preg av å være et ferdig utfylt standardformular.

Arbeidstilsynet har som kjent ikke myndighet når det gjelder arbeidsmiljøloven § 15-6, men vi veileder om bestemmelsen. Vurderingen av hva som er rimelig prøvetid må bero på en konkret vurdering. Vi mener det *kan* være hensiktsmessig om forarbeidene gir noe mer veiledning om hva som er rimelig prøvetid i forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.

¹ Arbeidstilsynet har påleggskompetanse når det gjelder §§ 14-5 – 14-8. Vi kan kontrollere at arbeidsavtalen er skriftlig og de formelle minimumskravene til arbeidsavtalens innhold, men ikke det materielle innholdet ([Ot.prp.nr.77 \(1998-1999\) punkt 2.1](#), [punkt 2.5.3](#) og omtalt i forbindelse med rekkevidden av Arbeidstilsynets påleggskompetanse for attest [Ot.prp.49 \(2004-2005\) punkt 21.1.4](#)).



6.3. Prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 8 nr. 2 andre punktum regulerer prøvetid ved fornyelse av kontrakt. Departementet vurderer at norsk rett, slik den er utviklet i rettspraksis, er i samsvar med direktivet på dette området. For å tydeliggjøre gjeldende rett, foreslår departementet en tilføyelse i arbeidsmiljøloven i nytt § 15-6 femte ledd og i statsansatteloven § 15 første ledd, nytt andre punktum. Arbeidstilsynet støtter forslagene.

6.4. Artikkel 8 nr. 3 - Adgang til lengre prøvetid enn seks måneder

Arbeidsvilkårsdirektivet åpner for lengre prøvetid enn seks måneder i tilfeller der

- dette er begrunnet i arbeidets art eller i at utvidelsen er i arbeidstakers interesse
 - (regulert i arbeidsmiljøloven § 15-6 siste ledd og statsansatteloven § 15 sjette ledd)
- arbeidstaker er fraværende i prøvetiden og prøvetiden kan forlenges med en periode tilsvarende fraværets varighet
 - (regulert i arbeidsmiljøloven § 15-6 fjerde ledd og statsansatteloven § 15 andre ledd)

Departementet vurderer at arbeidsmiljøloven og statsansatteloven er i samsvar med direktivet og foreslår ingen endringer. Arbeidstilsynet støtter vurderingen.

7. Artikkel 9 – Parallell ansettelse

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 9 omhandler arbeidstakers adgang til å inngå et annet ansettelsesforhold utenfor egen arbeidstid. Hovedregelen i artikkel 9 nr. 1 er at arbeidsgiver verken kan forby en arbeidstaker å inngå ansettelsesforhold med andre utenfor tidsplanen fastsatt av arbeidsgiver, eller utsette arbeidstaker for ugunstig behandling på dette grunnlag.

Artikkel 9 nr. 2 åpner for unntak fra hovedregelen. Unntaket er at medlemstatene kan tillate at arbeidsgiver anvender uforenlighetsklausuler av objektive grunner. Eksempler på objektive grunner er hensynet til sikkerhet og helse, beskyttelse av forretningshemmeligheter, integriteten til offentlig sektor eller for å unngå interessekonflikter.

Arbeidsmiljøloven har ingen regler om parallell ansettelse.

I gjennomgangen av gjeldene rett peker departementet på at utgangspunktet i norsk rett er at arbeidstaker selv bestemmer over sin fritid. Den alminnelige ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold kan sette skranker for arbeidstakers adgang til å inngå parallell arbeidsforhold. Et annet spørsmål er om det kan avtales begrensninger i adgangen for arbeidstaker til parallell ansettelse. Utgangspunktet er at det er avtalefrihet mellom partene. Men avtaleloven §§ 36 og 38 og ulovfestede prinsipper om saklighet i arbeidsforhold vil kunne sette begrensninger for hva arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale.

I staten er det særlig regler om habilitet i forvaltningsloven 6. Både politiloven, domstolloven, forsvarsloven, utenrikstjenesteloven og finansstilsynsloven har regler om bierverv.

Også utenfor statlig sektor finnes det særreguleringer om parallell ansettelse, for eksempel helsepersonelloven § 19. Begrensninger i adgangen til parallell ansettelse kan også følge av tariffavtaler, for eksempel hovedavtalen i staten.

Departementets overordnede vurdering er at gjeldende norsk rett om adgangen til å begrense parallell ansettelse ligger innenfor det direktivet åpner for. Dessuten gir direktivet en relativt vid adgang til å tillate begrensninger i adgangen til parallell ansettelse. Statene synes å stå relativt fritt til



å tillate begrensninger som har objektiv grunn. Departementet vurderer at gjeldende norsk rett, som må sies å åpne for visse rimelige og saklige begrensninger fra arbeidsgivers side, ligger innenfor det vide handlingsrommet direktivet gir på dette området.

Når det gjelder *ugunstig behandling* på grunn av ansettelse hos en annen arbeidsgiver, vurderer departementet at gjeldende regler om forbud mot usaklig oppsigelse og endringsoppsigelse, og de ulovfestede kravene til saklighet i arbeidsgivers beslutninger må sies å gi beskyttelse i tråd med det som kreves etter direktivet.

Departementet vurderer at det ikke er nødvendig å ha en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven for å gjennomføre artikkel 9 i norsk rett. Departementet har også vurdert om det, til tross for at det ikke er nødvendig, vil være hensiktsmessig å klargjøre adgangen til å begrense parallelle ansettelser gjennom en egen bestemmelse i loven.

Departementet har vurdert at det verken er nødvendig for å gjennomføre direktivet eller hensiktsmessig å ha en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet er usikre på om departementets forslag gjennomfører direktivet på en tilfredsstillende måte. Vi viser også til vårt innspill i tilbakemelding på utkast til høringsnotatet i brev 5. mai 2022 (vår referanse 2022/18848, punkt 2).

7.1. Arbeidstilsynets innspill – utbredelse av forbud mot bierverv og parallelle ansettelser

Det kommer frem av høringsnotatet s. 42 at:

Departementet imøteser høringsinstansenes innspill, herunder om hvor utbredt det synes å være i dag med forbud og begrensninger når det gjelder bierverv og parallell ansettelse, om særlige problemstillinger og om eventuell avtale- og tariffpraksis på området.

Som nevnt tidligere, har Arbeidstilsynet ikke påleggskompetanse når det gjelder det materielle innholdet i arbeidsavtalene. Arbeidstilsynet har ikke et registreringssystem der vi fanger opp arbeidsavtaler som har klausuler som forbyr parallelle ansettelser. Enkelte av Arbeidstilsynets inspektører har likevel erfart at i overnatting og servering i Oslo-området, er det ikke uvanlig at arbeidsavtalene de har innhentet har klausuler av typen

- arbeidstaker kan ikke arbeide i andre virksomheter uten at dette er avtalt med den «ordinære» arbeidsgiveren
- arbeidstaker kan ikke arbeide i andre virksomheter av samme art som den «ordinære» arbeidsgiverens virksomhet

Denne type klausuler gjelder ikke nødvendigvis kun fast ansatte, men også midlertidige ansatte og midlertidig ansatte som såkalte ekstravakter/tilkallingsvakter. Denne type avtaler kan gjelde resepsjonister, servitører, kokker, renholdere og romrenholdere.

Som kjent har arbeidsgivers forbud mot parallelle ansettelser også har vært et tema i media, for eksempel FriFagbevegelse [Joker - butikker søker etter flere deltidsansatte - men de kan ikke ha flere jobber](#).

I departementets vurdering av om det er hensiktsmessig å ha en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven, kommer det frem at klausuler som forbyr parallelle ansettelser og ugunstig behandling er et område som ikke nødvendigvis er et stort problem i Norge i dag. Som nevnt har



Arbeidstilsynet ikke oversikt over hvor omfattende problemet er. Våre erfaringer indikerer likevel at det i enkelte bransjer, der arbeidstakerne allerede kan sies å ha til dels uforutsigbare arbeidsvilkår, også finnes klausuler som hindrer parallelle ansettelser. Vi vil anta at terskelen er høy for at slike arbeidstakere bringer en tvist inn for domstolen.

7.2. Uforenlighetsklausuler av objektive grunner

Det kommer frem av høringsnotatet s. 42 at:

Når det gjelder begrensningene som følger av særlovgivningen, herunder i staten, for eksempel politiloven § 22 andre ledd, vurderer departementet at disse er begrunnet i **relevante hensyn** (for eksempel integriteten til offentlig sektor) og at de er **forholdsmessige**. Departementet mener dermed at disse oppfyller kravet om «**objektive grunner**» i artikkel 9 andre ledd om uforenlighetsklausuler. Departementet ber om høringsinstansenes innspill til dette.

Arbeidstilsynet støtter departementets vurderinger. Vi har ellers ingen kommentar.

8. Artikkel 10 – Minimumskrav til forutsigbarhet i arbeidsforholdet

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 10 har regler om forutsigbarhet i arbeidet.

Når en arbeidstaker har helt eller overveiende *uforutsigbart arbeidsmønster*, kan ikke arbeidsgiver pålegge arbeidstakeren arbeid med mindre to vilkår er oppfylt

- arbeidet finner sted innenfor forhåndsbestemte referansetimer og referansedager
- arbeidstakeren har blitt opplyst av sin arbeidsgiver innen en rimelig varslingsfrist som er fastsatt i overensstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis

Dersom ett eller begge vilkårene ikke er oppfylt, har arbeidstaker rett til å avise arbeidet uten negative følger, jf. artikkel 10 nr. 2.

Arbeidsmønster er måten arbeidstiden og dens fordeling tilrettelegges etter et bestemt mønster fastsatt av arbeidsgiver. Et *uforutsigbart arbeidsmønster*, forutsetter at arbeidsplanen er variabel. Dette innebærer at arbeidstiden varierer fra dag til dag, uke til uke eller periode til periode. Uforutsigbart arbeidsmønster vil særlig omfatte deltidsansatte som arbeider på ulike dager og tider uten et fast mønster.

Med *referansetimer* og *referansedager*, menes tidsintervaller på spesifiserte dager hvor arbeid kan finne sted etter anmodning fra arbeidsgiver. Frivillig ekstraarbeid faller utenfor. Departementet forstår direktivet slik at også pålegg om overtid eller merarbeid faller utenfor begrepet. For pålagt overtid og merarbeid må vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10-6 første ledd være oppfylt.

Artikkel 10 nr. 3 kommer til anvendelse der en medlemsstat tillater arbeidsgiver å avlyse en arbeidsoppgave uten kompensasjon.

Formålet med artikkel 10 er å sikre forutsigbarhet for arbeid og inntekt og å forbedre balansen mellom arbeid og fritid. Arbeidsmiljøloven har flere bestemmelser som på ulikt vis ivaretar de samme hensynene.



Når det gjelder gjennomføring av artikkel 10 viser departementet til arbeidsmiljølovens bestemmelser om

- arbeidstid
- skriftlig arbeidsavtale
- faste og midlertidige ansettelser
- deltidsansatte

8.1. Forhåndsbestemte tidsrom for arbeid og arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav j og § 10-3

Departementet viser til arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og arbeidsavtale når det gjelder gjennomføring av arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 10 nr. 1 bokstav a. Og slik Arbeidstilsynet oppfatter det, sikter departementet særlig til § 10-3 og til § 14-6 første ledd bokstav j og l. Men gjeldene § 10-3 regulerer kun krav om arbeidsplan dersom arbeidstakeren arbeider til ulike tider på døgnet.

Departementet vurderer at reglene i arbeidsmiljøloven oppfyller kravet i artikkel 10 om at arbeidsgiver ikke kan pålegge arbeidstaker å arbeide utenfor avtalte referansetider (med mindre vilkårene for overtid i § 10-6 første ledd er oppfylt).

8.1.1. Arbeidstilsynets innspill til forhåndsbestemt tidsrom for arbeid

Det kommer frem av høringsnotatet s. 46 at:

Selv om det ikke anses nødvendig for å oppfylle direktivet, har departementet samtidig vurdert om pliktene knyttet til fastsettelse og informasjon om lengde og plassering av arbeidstid bør tydeliggjøres i loven. En mulighet er å innta en tilleggspresisering i § 14-6 første ledd bokstav j, som eksplisitt sier at arbeidsgiver – ved uforutsigbare arbeidstidsordninger – *skal opplyse om hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor*. Etter departementets vurdering vil en slik tydeliggjøring kunne skape klarhet og forutsigbarhet for arbeidsgivere og arbeidstakere om hva det skal opplyses om på dette området, og det vil tydeliggjøre at arbeidstakere i utgangspunktet ikke kan pålegges arbeid utenfor disse tidspunktene. Departementet ber om høringsinstansenes synspunkt på en slik presisering. Selve lovforslaget fremgår under punkt 5.3.9.

Arbeidstilsynet støtter i utgangspunktet forslaget til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j slik forslaget kommer frem i høringsnotatet punkt 5.3.9. Vi viser til våre forslag til omformulering i punkt 2.2. Som nevnt kan § 14-6 første ledd bokstav j slik bestemmelsen er utformet, fremstå som vanskelig tilgjengelig.

Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger er forslaget at arbeidsavtalen skal opplyse om *hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor* og, slik Arbeidstilsynet forstår det, må ses i sammenheng med kravet om at arbeidsavtalen skal gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. Vi mener forslaget til § 14-6 første ledd bokstav j, nytt tredje punktum tydeliggjør at arbeidsavtalen skal opplyse om referansetidspunktene. Uforutsigbare arbeidstidsordninger er særlig aktuelt ved deltid og små stillingsprosenter. Arbeidstilsynet bemerker at arbeidsgiver i arbeidsavtalen, etter bestemmelsens ordlyd, likevel kan fastsette relativt vid referansetid - selv ved små stillingsprosenter. Arbeidstilsynet mener derfor det er hensiktsmessig at departementet i forarbeidene utdyper forholdet mellom at arbeidsavtalen skal opplyse om *hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor* og at arbeidsavtalen skal gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.



8.2. Krav til forhåndsvarsling og arbeidsmiljøloven § 10-3 nytt andre ledd første punktum

Arbeidsmiljøloven § 10-3 (første ledd) har krav om arbeidsplan når arbeidstaker arbeider til ulike tider på døgnet. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakeres tillitsvalgte. Hovedregelen er at arbeidsplanen skal drøftes tidligst mulig og senest to uker før iverksettelsen.

Forslaget i andre ledd er at arbeidstaker som hovedregel skal varsles om det enkelte tidspunkt for arbeid senest to uker i forveien.

Forslaget til nytt andre ledd gjelder ovenfor den enkelte arbeidstaker og også uavhengig av om det er krav til arbeidsplan etter første ledd.

8.2.1. Arbeidstilsynet innspill – forhåndsvarsling og arbeidsmiljøloven § 10-3 første ledd og forslaget til nytt andre ledd første punktum

Det kommer frem av høringsnotatet s. 47 at:

Departementet ber om høringsinstansenes synspunkt på forslaget til nytt § 10-3 andre ledd, sett opp mot regelen i første ledd og hvordan denne praktiseres.

Arbeidstilsynet støtter departementets forslag til nytt § 10-3 andre ledd første punktum. Slik vi vurderer det, er forslaget en god presisering av plikten minimumsdirektivet oppstiller om at arbeidsgiver skal varsle arbeidstakeren om en arbeidsoppgave innen en rimelig varslingsperiode. Vi mener at hovedregelen om to uker varslingsfrist er en rimelig varslingsperiode. Forslaget synliggjør også at informasjonsplikten gjelder ovenfor den enkelte arbeidstaker, og uavhengig av om det er krav til arbeidsplan etter første ledd. Første ledd stiller kun krav om at arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne og som nevnt bare aktuelt der det er krav om arbeidsplan. Vi mener forslaget til nytt andre ledd er nødvendig tydeliggjøring av artikkel 10 nr. 1 bokstav b slik at arbeidstaker har forutsigbarhet for tidspunkt for arbeid.

I arbeidsmiljøloven § 10-3 første ledd er det krav til at arbeidsgiver i samarbeid med tillitsvalgte skal utarbeide en arbeidsplan når arbeidstakerne arbeider til *ulike tider på døgnet*. Vi erfarer at mange virksomheter utarbeider arbeidsplan selv om arbeidstakerne jobber til samme tid på døgnet, men for eksempel ikke til de samme dagene hver uke. Vi mener at vilkårene for når arbeidsgiver har plikt til å utarbeide arbeidsplan bør endres, og *også omfatte* tilfeller der *den daglige og ukentlige arbeidstiden kan variere*. Et slikt krav vil etter vårt syn øke forutberegneligheten for arbeidstaker og er et tydelig krav til arbeidsgiver. Dette selv om det er forslag om at arbeidsavtalen skal opplyse om *at den daglige og ukentlige arbeidstiden kan variere* og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres, jf. forslaget § 14-6 første ledd bokstav j.

Arbeidstilsynet er enig med departementet i at det kan være nødvendig med et unntak for varslingsfristens lengde for å sikre nødvendig fleksibilitet for deler av arbeidslivet. Vi stiller likevel spørsmål om visse virksomheter, og særlig i enkelte bransjer, vil bruke unntaket om virksomhetens art eller uforutsette hendelser som begrunnelser for at de er unntatt varslingsplikten. Arbeidstilsynet mener at det særlig er risiko for at enkelte virksomheter vil bruke unntakene overfor deltidsansatte med uforutsigbare arbeidstidsordninger. Vi mener derfor det kan være hensiktsmessig at departementet utdyper unntakenes innhold, og presiserer at det er ment å være en snever unntaksregel. Vi mener også at departementet bør vurdere konkrete eksempler på tilfeller som vil falle inn under unntak fra varslingsplikten i forarbeidene. I høringsnotatet kommer det kun frem at det er



ulike behov i ulike bransjer. Vi viser i den forbindelse også til vår kommentar i punkt 8.7.1 når det gjelder statlig sektor.

8.3. Rett til å avise arbeid og arbeidsmiljøloven § 10-3 nytt andre ledd andre punktum

I arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 10 nr. 2, har arbeidstaker rett til å avvise arbeid uten negative følger dersom kravene til referansetider og forhåndsvarsling ikke er oppfylt.

Når det gjelder at arbeidstaker kan avvise arbeid - uten negative følger - dersom kravene til referansetider ikke er oppfylt, foreslår departementet ingen endringer. Departementet viser i den forbindelse blant annet til at det følger av

- arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid
- avtalerettslige prinsipper om at arbeidstaker ikke har arbeidsplikt utenfor tiden som er avtalt i samsvar med arbeidsavtalen, med mindre § 10-6 første ledd om arbeid utover avtalt arbeidstid kommer til anvendelse

Når det gjelder forbudet mot negative følger dersom arbeidstaker aviser arbeid utenfor fastsatt referansetid, viser departementet at det følger av det generelle sakslighetskravet for arbeidsgivers beslutninger begrenser muligheten for negative følger.

Når det gjelder direktivets krav om at arbeidstaker kan avise arbeidet – uten negative følger - dersom kravet forhåndsvarsling ikke er oppfylt, foreslår departementet at dette inntas i § 10-3 nytt andre ledd andre punktum.

8.3.1. Arbeidstilsynets innspill – rett til å avvise arbeid uten negative følger

Det kommer frem av høringsnotatet s. 48 at:

Departementet ber om høringsinstansenes syn når det gjelder behovet for en lovregel. For å vurdere konsekvensene av en slik bestemmelse, imøteser departementet også innspill om gjeldende praksis.

Selv om departementet ikke finner det nødvendig med en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven om at arbeidstaker kan avvise arbeid - uten negative følger - dersom kravene til referansetider ikke er oppfylt, mener Arbeidstilsynet en slik bestemmelse kan være hensiktsmessig for å tydeliggjøre at arbeidstaker kan avvise arbeidet. Videre vil en egen bestemmelse tydeliggjøre at det er to grunnlag for at arbeidstaker kan avvise arbeidet - både når arbeidet er utenfor referansetider og når arbeidet ikke er varslet innen varslingsfristen.

Når det gjelder departementet forslag til ny § 10-3 andre ledd andre punktum, støtter Arbeidstilsynet departementets vurdering og forslaget om en lovregel for å gjennomføre direktivet. Arbeidstilsynet mener imidlertid at det ikke kommer tydelig frem at arbeidstaker også kan avvise arbeidet dersom det ikke er innenfor referansetidspunktene. Dette er regulert i § 14-6 første ledd bokstav j tredje punktum der det kommer frem «... og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid».

Arbeidstilsynet har ikke tilsynserfaring med hvilke konsekvenser det kan ha for arbeidstaker å avslå arbeid utenom avtalt referansetidspunkt. Vi har heller ingen erfaring med hvor lang tid i forkant en arbeidstaker får varsel om arbeid, med mindre det er krav om arbeidsplan.



8.4. Arbeidsmiljøloven § 10-3 nytt andre ledds plassering

Forslag til nytt andre ledd gjelder uavhengig av om første ledd kommer til anvendelse. For å tydeliggjøre dette, mener vi at forslaget til § 10-3 andre ledd bør være en egen bestemmelse, for eksempel § 10-3 a. Se også punktet under.

8.5. Arbeidstilsynets påleggskompetanse og arbeidsmiljøloven § 10-3 nytt andre ledd og eventuelt rekkevidden av den

Arbeidstilsynet har påleggskompetanse når det gjelder dagens § 10-3 i arbeidsmiljøloven, jf. § 18-6 første ledd. Det er ikke foreslått endringer § 18-6 første ledd.

Når det gjelder forslaget til § 10-3 andre ledd (alternativt ny § 10-3 a), mener vi at Arbeidstilsynet ikke bør ha påleggskompetanse. Arbeidstilsynet legger til grunn at "negative følger" etter den foreslåtte bestemmelsen vil være advarsler, oppsigelser og lignende. Dette er privatrettslige forhold og spørsmål som eventuelt domstolen må ta stilling til. Vi mener derfor i utgangspunktet at det ikke er naturlig at bestemmelsen omfattes av Arbeidstilsynets myndighet. Dersom departementet vurderer at Arbeidstilsynet bør ha påleggskompetanse, bør rekkevidde og innretning av kompetansen omtales i forarbeidene. Eksempelvis kunne en begrenset myndighet for Arbeidstilsynet vært å påse at arbeidsgivere iverksetter rutiner etter arbeidsmiljøloven § 3-1 – for å avdekke, rette opp og forebygge brudd på varslingsplikten etter ny § 10-3 andre ledd (alternativt § 10-3 a). I en slik rutine vil da arbeidsgivere også måtte beskrive eventuelle bruk av unntak fra varslingsplikten på bakgrunn av det som vil være virksomhetens art eller typiske uforutsette hendelser. Vi gjentar at vi i så fall oppfordrer departementet til å beskrive typetilfeller som er ment omfattet av unntakene.

8.6. Beskyttelse mot avlysning av avtalt arbeid uten kompensasjon

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 10 nr. 3 gjelder for medlemsstater som tillater en arbeidsgiver å avlyse uten kompensasjon. Direktivet krever da at det skal treffes nødvendige tiltak for å sikre arbeidstakeren kompensasjon.

Departementet legger til grunn at *avtalt* arbeid ikke kan avlyses uten kompensasjon. Utgangspunktet i norsk rett er at avtaler er bindende. Problemstilling departementet reiser er hvorvidt betingede avtaler også omfattes av bestemmelsen. Departementet legger til grunn at direktivets bestemmelser gjelder rettslig bindende disposisjoner, da den omhandler arbeidstid som er avtalt. Adgangen til betingede avtaler er ikke regulert i loven, og i hvilken grad de vil godtas av norske domstoler vil bero på en konkret vurdering. Departementet viser også til muligheten til å regulere avlysning/kansellering og «hjemssending» av arbeidstakere i tariffavtaler. Slike avtaler regulerer frister for avlysning og kompensasjon dersom arbeidstaker møter på arbeid og det ikke lengre er behov for arbeidskraften. Departementet viser i denne forbindelse til helsesektoren.

Det kommer frem av høringsnotatet s. 49 at:

Departementet foreslår i utgangspunktet ingen lovendring om beskyttelse mot avlysning. Det bes imidlertid om innspill på de problemstillinger som reises ovenfor.

Når det gjelder problemstillinger knyttet til betingede avtaler og partenes mulighet til å regulere avlysning/kansellering i tariffavtaler har Arbeidstilsynet ingen innspill.



8.7. Særlig om statlig sektor og artikkel 10

Utgangspunktet er at reglene om arbeidstid, skriftlig arbeidsavtale også gjelder for statlig sektor, enten ved at arbeidsmiljøloven gjelder direkte eller fordi det er gitt tilsvarende regler i statlig sektor.

For statlig sektor er det noen unntak fra arbeidsmiljøloven kapittel 10, herunder kravet om arbeidsplan i § 10-3, jf. [forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper](#). I forskriften er det unntak fra arbeidsmiljøloven § 10-3 for:

- utenriksstasjoner under Utenriksdepartementet, jf. forskriften § 2 første ledd
- feltarbeid ved Statens Kartverk, jf. forskriften § 7
- Forsvaret når det gjelder
 - for feltmessig øvingsvirksomhet som på en realistisk måte har til hensikt å øve forsvaret i å kunne virke effektivt i en krise- eller krigssituasjon, jf. forskriften § 3 tredje ledd
 - strids- og forsvarsanlegg som ikke er permanent bemannet, jf. forskriften § fjerde ledd
 - Forsvarsdepartementet og arbeidstakerorganisasjonene kan inngå tariffavtale som fraviker arbeidsmiljøloven kapittel 10, jf. forskriften § 3 femte ledd
 - virksomheter som betjener Forsvaret i tilknytning til feltmessig virksomhet. Unntaket gjelder for den periode de militære avdelinger forbereder, gjennomfører og avslutter øving, jf. forskriften § 3 sjette ledd

Departementet har en gjennomgang av hvordan arbeidstiden er regulert for utsendte utenriktstjenestemenn, og for hvordan arbeidsplan utarbeides for hver feltsesong for feltarbeid ved Statens Kartverk. Departementet fant det ikke nødvendig med endringer av forskriften § 2 første ledd og § 7 som følge av direktivet.

Når det gjelder unntakene for Forsvaret og virksomhet i tilknytning til Forsvarets øvingsvirksomhet, kan det stilles spørsmål ved hvilke grupper i forsvarssektoren som eventuelt i falle inn under virkeområdet til arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 10, og om dagens regulering i forskrift og tariffavtale kan sies å oppfylle direktivet. Departementet fant det ikke nødvendig å gå inn i dette, fordi disse gruppene uansett vil falle inn under artikkel 1 nr. 6 som åpner for unntak der det foreligger «objektive grunner».

8.7.1. Arbeidstilsynets innspill – statlig sektor og artikkel 10

Det kommer frem av høringsnotatet s. 51 at:

Departementet mener på denne bakgrunn at det i utgangspunktet ikke er behov for å foreslå særskilte lov- eller forskriftsendringer for å **gjennomføre artikkel 10 i statlig sektor**, men imøteser innspill knyttet til dette. Departementet ber også om høringsinstansenes innspill til varslingsfrist i § 10-3 kunne være problematisk i (deler av) statlig sektor, hvilke hensyn som gjør seg gjeldende og om det på denne bakgrunn er behov for å innføre tiltak.

Arbeidstilsynet støtter departementets vurdering i at det ikke er behov for særskilte lov- eller forskriftsendringer for å gjennomføre artikkel 10 i statlig sektor.

Når det gjelder om varslingsfristen i § 10-3 kan være problematisk i deler av statlig sektor, har vi ingen innspill. Vi antar departementet både sikter til

- at fristen på to uker er problematisk og et av unntakene kommer til anvendelse
- ingen av unntakene kommer til anvendelse og fristen på to uker er problematisk



På bakgrunn av innspill fra andre høringsinstanser, vil Arbeidstilsynet anta at det er mulig å gi eksempler i forarbeidene på hva som ligger i virksomhetens art og uforutsette hendelser som tilsier kortere varslingsfrist enn to uker for statlig sektor (første kulepunkt).

9. Artikkel 11 – supplerende tiltak for ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis

Artikkel 11 stiller krav for å hindre misbruk av ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis og liknende kontrakter.

Departementet vurderer at norske regler oppfyller kravet om tiltak mot misbruk av tilkallingsavtaler og liknende avtaler, og at ikke er nødvendig med endringer verken i arbeidsmiljøloven, statsansatteloven eller forskrift om arbeidsgivers hjem og husholdning. Arbeidstilsynet støtter departementets vurdering.

10. Artikkel 12 – Overgang til annen form for ansettelse og arbeidsmiljøloven forslag til ny § 14-8 a

Artikkel 12 pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidstaker som har arbeidet i minst seks måneder hos samme arbeidsgiver, og er ferdig med eventuell prøvetid, kan anmode om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, hvis dette finnes. Arbeidstaker har krav på et begrunnet skriftlig svar på henvendelsen. Medlemsstatene kan begrense hyppigheten på anmodningene arbeidsgiver plikter å besvare fra hver enkelt arbeidstaker.

Artikkel 12 gir ikke arbeidstaker noen rett til en ansettelsesform med mer forutsigbare og tryggere arbeidsvilkår, kun en rett til å anmode om det og å få en skriftlig begrunnelse.

I norsk rett finnes det ingen regel som direkte tilsvarer bestemmelsen i direktivets artikkel 12, verken i arbeidsmiljøloven eller statsansatteloven. Departementet foreslår en ny bestemmelse om arbeidstakers rett til å be om tryggere arbeidsvilkår og å få skriftlig svar. Bestemmelsen inntas i arbeidsmiljøloven som ny § 14-8 a.

Arbeidstilsynet støtter departementets vurdering og forslag. Slik vi forstår det vil arbeidsmiljøloven § 14-8 a også gjelde for statsansatte.

Arbeidstilsynet støtter departementets i at det ikke foreslås endringer i forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og hushold. Forskriften har ingen regel som direkte tilsvarer direktivet artikkel 12, men artikkel 1 syvende ledd åpner opp for at medlemsstatene kan gjøre unntak fra artikkel 12 for denne gruppen arbeidsgivere.

11. Artikkel 13 – Obligatorisk opplæring

Artikkel 13 gjelder «obligatorisk utdanning». Bestemmelsen forplikter medlemsstatene til å sikre at utdanning som arbeidsgiver plikter å tilby arbeidstakeren etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtaler, skal være gratis for arbeidstakeren, telle som arbeidstid og så langt som mulig foregå i arbeidstiden.

Obligatorisk opplæring omfatter flere typer opplæring enn kun formell utdanning, men opplæring/utdannelsen er obligatorisk. Dette i motsetning til den opplæring det skal gis informasjon om i arbeidskontrakten, jf. artikkel 4. Bestemmelsen gjelder videre kun utdanning «med henblik på at utføre det arbejde, vedkommende er ansat til». Forpliktelsen omfatter ikke yrkesutdanning eller utdanning som kreves for at arbeidstakeren skal oppnå, opprettholde eller fornye en ervervsmessig



kvalifikasjon så lenge dette ikke er pålagt arbeidsgiver å tilby arbeidstaker etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtale.

Departementets vurdering er at norsk rett oppfyller kravene i artikkel 13. Departementet mener 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. Departementet vurderer at det heller ikke er nødvendig med endringer i forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og hushold.

Arbeidstilsynet støtter departementets vurdering.

12. Artikkel 14 – Unntak ved tariffavtale

Artikkel 14 åpner for at medlemsstatene kan tillate partene i arbeidslivet å opprettholde, forhandle, inngå og håndheve tariffavtaler – i overensstemmelse med nasjonal rett eller praksis – som fastsetter bestemmelser om vilkår som avviker fra artikkel 8 til 13. Dette gjelder

- prøvetid, artikkel 8
- parallelle ansettelser, artikkel 9
- minimumsforutsigbarhet, artikkel 10
- tiltak for tilkallingskontrakter, artikkel 11
- overgang til annen form for ansettelse, artikkel 12
- obligatorisk opplæring, artikkel 13

Forutsetningen for fravik ved tariffavtale er at den overordnede beskyttelsen av arbeidstakerne respekteres.

Departementet har foreslått endringer når det gjelder gjennomføring av artikkel 8, 10 og 12.

- prøvetid, endring i arbeidsmiljøloven § 15-6 og statsansattelloven § 15
- forutsigbarhet for arbeidstid, § 10-3 første og nytt andre ledd
- overgang til annen ansettelse, ny § 14-8a

Arbeidsmiljøloven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.

Dagens regler om *prøvetid* i arbeidsmiljøloven og statsansattelloven åpner ikke for unntak.

Departementet kan ikke se at det er behov for unntak fra reglene verken når det gjelder endringene i bestemmelsene om *prøvetid* eller ny bestemmelse om *overgang til annen ansettelse*.

Når det gjelder *forutsigbarhet for arbeidstid* og ny bestemmelse om varslingsfrist, vurderer departementet at det ikke er behov for å innføre muligheter for unntak fra forslaget i § 10-3 andre ledd om varslingsfrist utover de muligheter som allerede følger av forslaget selv og § 10-12 fjerde ledd.

Arbeidstilsynet støtter departementets vurderinger.

13. Artikkel 15 – Rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme og arbeidsmiljøloven § 14-6 nytt tredje og fjerde ledd

Artikkel 15 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.



Arbeidstaker skal enten kunne dra nytte av

- a) fordelaktige presumsjoner (bokstav a) og/eller
- b) ha tilgang til tidlig tvisteløsningsmekanisme (bokstav b).

Disse mekanismene kommer i tillegg til retten til oppreisning etter artikkel 16.

Departementet har vurdert at alternativ a er mest hensiktsmessig ved norsk gjennomføring. Arbeidstilsynet støtter dette.

For å sikre gjennomføring av artikkel 16 om fordelaktige presumsjoner, foreslår departementet nye bestemmelser i loven på dette området, det vil si regler om at et bestemt faktum som utgangspunkt skal legges til grunn hvis det er gitt mangelfulle skriftlige opplysninger om forholdet. Etter departementets vurdering er det først og fremst 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 vurderer at det ikke er hensiktsmessig å innføre en slik regel for alle punkter det skal opplyses om etter direktivet.

Departementet foreslår en ny bestemmelse i § 14-6 tredje ledd som gjelder fast/midlertidig ansettelse. Forslaget kodifiserer gjeldende rett. Det skal da legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet er gjort overveiende sannsynlig av arbeidsgiver. Bevisbyrden ligger hos arbeidsgiver. Beviskravet er også skjerpet i forhold til alminnelig krav til sannsynlighetsovervekt.

Departementet foreslår en ny bestemmelse i § 14-6 fjerde ledd som gjelder stillingsomfang. Det er den stillingsprosenten arbeidstaker mener at gjelder, som skal legges til grunn. Arbeidstakers påstand om stillingsomfang i et slikt tilfelle skal legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet. Beviskravet i forslaget her er lavere enn det foreslåtte kravet ved fast/midlertidig ansettelse.

Når det gjelder prøvetid, er kravet om skriftlig avtalt prøvetid et gyldighetskrav. Departementet foreslår derfor ingen endringer her. Det samme gjelder for prøvetid etter statsansatteloven.

Når det gjelder forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og hushold, foreslår departementet at det inntas tilsvarende presumsjons- og bevisbyrderregler som i arbeidsmiljøloven.

Adgangen til å innføre en regel om at håndhevingsmekanismene gjøres betinget av at arbeidsgiver er underrettet om de manglende skriftlige opplysningene og at arbeidsgiver har unnlatt å rette opp forholdet innen rimelig tid, er ikke benyttet i Norge. Departementet forslår ikke en slik regel.

Arbeidstilsynet støtter departementets vurderinger og forslag til arbeidsmiljøloven § 14-5 nytt tredje og fjerde ledd. Dette er en presumsjons- og bevisbyrderregler som domstolen håndhever dersom arbeidstaker bringer saken inn for domstolen. Arbeidstilsynet har i dag påleggskompetanse når det gjelder arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8, jf. § 18-6 første ledd. Siden arbeidsmiljøloven er en brukerrettet lov, kan det av opplysningshensyn være hensiktsmessig at det kommer frem av arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd at § 14-6 tredje og fjerde ledd ikke faller inn under Arbeidstilsynets kompetanse. Vi viser også til Arbeidstilsynets tilbakemelding på utkast til høringsnotat 5. mai 2022 (vår referanse 2022/18848).

14. Artikkel 16 til 19

Artikkel 16 til 19 gjelder

- Rett til oppreisning



- Beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger
- Beskyttelse mot oppsigelse og bevisbyrde
- Sanksjoner

Departementet forslår ingen endringer i norsk rett når det gjelder disse artiklene. Arbeidstilsynet har ingen kommentarer til departementets vurderinger.

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2022/31302. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/post.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes
seksjonsleder

Stian Johansen og Hege Kristin Moløkken
seniorrådgivere

Dette brevet er elektronisk signert.