

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Sendt elektronisk

DERES REF.: 22/2781  
VÅR REF.: 321617

DATO: 20. oktober 2022

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

### 1 Innledning

Advokatforeningens tillitsvalgte advokater utfører et omfattende frivillig og ulønnet arbeid for å ivareta rettsstaten, rettssikkerheten og menneskerettighetene. En del av dette arbeidet består i å utarbeide høringsuttalelser.

Advokatforeningens høringsarbeid er organisert i 27 lovutvalg og 13 faste utvalg, oppdelt etter særskilte rettsområder og rettslige interesseområder. Om lag hundre høringsuttalelser utarbeides av Advokatforeningens tillitsvalgte advokater hvert år.

Alle våre høringsuttalelser er forfattet av advokater med ekspertise innenfor det rettsområdet som lovforslaget gjelder. En ekspertise som ikke er hentet kun fra juridisk teori, men fra advokatenes praktiske erfaring med å bistå sine klienter – i den norske rettsstatens hverdag. Denne høringsuttalelsen er skrevet ut fra Advokatforeningens ønske om å bidra til gode lovgivningsprosesser, og gode lover.

### 2 Sakens bakgrunn

Advokatforeningen viser til høringen fra Justis- og beredskapsdepartementet publisert den 29. juni 2022, om gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152 (Arbeidsvilkårsdirektivet) som erstatning for direktiv 91/533/EØF, med høringsfrist den 20. oktober 2022.

I høringsnotatet foreslår Arbeids- og inkluderingsdepartementet endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven i tråd med direktivets målsetting om å sikre arbeidstakere mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold.

Forslagene som legges frem i dette høringsnotatet inkluderer blant annet endringer i reglene om skriftlig arbeidsavtale og om varigheten av prøvetid, strengere og tydeligere krav til forhåndsvarsling av arbeidstid og

en rett til å få et skriftlig og begrunnet svar dersom arbeidstaker ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår.

Departementet foreslår at direktivet gjennomføres ved endringer i arbeidsmiljøloven med forskrifter som anses nødvendige og hensiktsmessige for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet. I høringsnotatet legges det også frem forslag til endringer i statsansatteloven, utarbeidet i samarbeid med Kommunal- og distriktsdepartementet. Forslaget innebærer i all hovedsak en minimumsgjennomføring av direktivets krav. Nødvendige endringer for å gjennomføre direktivet for arbeidstakere innenfor sjøfart, fangst og fiske vil være gjenstand for en egen prosess, med Nærings- og fiskeridepartementet som ansvarlig departement.

Denne høringsuttalelsen er utarbeidet av Advokatforeningens lovutvalg for arbeidsrett. Lovutvalget består av Tarjei Thorkildsen (leder), Martin Jetlund, Oddvar Lindbekk, Kristin Grung og Sigrun Sagedahl, som alle har lang erfaring og god kompetanse innenfor det aktuelle rettsområdet. Advokat Hannah Osberg Andresen bistår lovutvalget som sekretær.

## 3 Kommentarer

### 3.1 Overordnet

Overordnet mener Advokatforeningen at forslaget vil sikre en lojal gjennomføring av arbeidsvilkårsdirektivet og støtter forslaget om implementering gjennom endringer i arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og i forskrift av 3. juni 2022 nr. 969 om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning.

Advokatforeningen har valgt å knytte kommentarer til høringsnotatet der departementet har foreslått nye bestemmelser eller endringer i eksisterende bestemmelser i arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og forskriften. Det er Advokatforeningens vurdering at gjeldende regelverk i det vesentligste ivaretar de fleste forhold som Arbeidsvilkårsdirektivet innfører. Direktivets krav som allerede anses oppfylt ved gjeldende regelverk kommenteres ikke. Dette gjelder med unntak for direktivets virkeområde som er kommentert under punkt 3.2.1 nedenfor.

Advokatforeningen kommenterer heller ikke de økonomiske og administrative konsekvensene tilknyttet utredningens kapittel 19.

### 3.2 Bemerkninger til utredningen og lovforslaget

#### 3.2.1 Direktivers virkeområde – arbeidstakerbegrepet

Arbeidsvilkårsdirektivet gjelder i utgangspunktet alle som regnes som arbeidstakere etter nasjonal rett, sett hen til EU-domstolens praksis, jf. artikkel 1 andre ledd.

Departementets vurdering er at arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep i tilstrekkelig grad omfatter de persongrupper som omfattes av direktivet, og at det derfor ikke er behov for lovendring på dette området.

Når det gjelder direktivets henvisning til EU-domstolens praksis, som er ny sammenlignet med beskrivelsen av begrepet arbeidstaker i andre arbeidsrettslige direktiver, viser Advokatforeningen til at det EU/EØS-rettslige arbeidstakerbegrepet og arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep, ikke er sammenfallende. Imidlertid har begrepene likhetstrekk og det norske arbeidstakerbegrepet er dessuten fleksibelt, slik at innholdet vil kunne utvikle seg videre over tid, i tråd med samfunnsutviklingen. Advokatforeningen vurderer at det allerede i dag ses hen til EU-domstolens avgjørelser ved praktiseringen av norsk arbeidsrett og anser det derfor tvilsomt om

henvisningen vil få noen særlig selvstendig betydning ut over den betydning praksis fra EU-domstolen allerede i dag tillegges.

Advokatforeningen er derfor enig med departementet i at det er lite sannsynlig at personer som vil falle innenfor arbeidsvilkårsdirektivets arbeidstakerbegrep eller det EU-rettslige arbeidstakerbegrepet, vil falle utenfor arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, og støtter oppfatningen om at det ikke er behov for lovendring på dette området.

### 3.2.2 Minimumsforutsigbarhet i arbeidsforholdet – endring i arbeidsmiljøloven § 10-3

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 10 første ledd pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidsgiver, når en arbeidstaker har helt eller overveiende *uforutsigbart* arbeidsmønster, ikke kan pålegge arbeidstakeren arbeid med mindre to vilkår er oppfylt:

- i) Arbeidet må finne sted innenfor forhåndsbestemte referansetimer og -dager, og
- ii) Arbeidstaker må ha blitt opplyst om arbeidet innen en rimelig varslingsfrist som er fastsatt i overenstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis.

Artikkel 10 andre ledd fastsetter at dersom et eller begge av vilkårene i første ledd ikke er oppfylt, har arbeidstaker rett til å avvise arbeidet uten negative følger.

Artikkel 10 tredje ledd har en bestemmelse som kommer til anvendelse der en medlemsstat tillater arbeidsgivere å avlyse en arbeidsoppgave uten kompensasjon. I slike tilfeller skal det i overenstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis treffes nødvendige tiltak for å sikre arbeidstakeren en rett til kompensasjon dersom avlysningen skjer *etter* en nærmere bestemt, rimelig frist.

Artikkel 10 fjerde ledd fastslår at medlemsstatene kan fastsette vilkårene for anvendelse av artikkel 10 i overensstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis.

#### Krav om forhåndsbestemte tidsrom for arbeid

Departementet vurderer at eksisterende regulering i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser i kapittel 10 sammen med informasjonspliktene i arbeidsmiljøloven § 14-6, jf. punkt 3.2.4 nedenfor, oppfyller kravet i arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 10 om at arbeidstakere ikke kan pålegges å jobbe utenfor forhåndsavtalte tidsintervaller/referansetider.

Selv om det ikke anses nødvendig for å oppfylle direktivet, har departementet likevel vurdert om pliktene knyttet til fastsettelse og informasjon om lengde og plassering av arbeidstid bør ytterligere tydeliggjøres i loven.

Departementet foreslår å innta en tilleggspresisering i § 14-6 første ledd bokstav j, som eksplisitt sier at arbeidsgivere – ved såkalte uforutsigbare arbeidstidsordninger – skal opplyse *om hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor*.

Når det gjelder forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem, er det inntatt et tilsvarende opplysningskrav om arbeidstid som i lovens § 14-6. Departementet foreslår at den nevnte tilleggspresiseringen inntas tilsvarende i forskriften.

Advokatforeningen deler departementets vurdering om at gjeldende rett oppfyller ovennevnte krav i arbeidsvilkårsdirektivet, og at en ytterligere regulering beror på en politisk vurdering av om nytten ved klargjøringen overskrider den begrensede fleksibilitet det kan innebære for virksomhetene. Advokatforeningen har heller ikke vesentlige merknader til de foreslåtte endringene i § 14-6 bokstav j, men

peker på at den reelle endring fremkommer ved å sammenholde med forslaget til ny § 10-3. Dette vil bli kommentert nærmere i den forbindelse.

#### Krav til forhåndsvarsling

Etter departementets vurdering ivaretar kravene i arbeidsmiljøloven § 10-3, sammen med informasjonspliktene i § 14-6, også bestemmelsen i arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 10 om rimelig varsel i forkant av en arbeidsoppgave.

Departementet foreslår likevel et tillegg i § 10-3, ved nytt andre ledd, som presiserer varslingsfristen der arbeidstakere har et uforutsigbart arbeidsmønster.

#### § 10-3. Arbeidsplan og varslingsfrist før arbeid

- 1) Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.
- 2) *Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varslingsfrist kortere tid i forkant.*

Med unntakene for *uforutsette hendelser* og *virksomhetens art* tilsikter departementet å tilrettelegge for at varslingsfrist kan skje med kortere frist der det er behov for arbeidskraft det ikke var mulig å planlegge for og dermed ta høyde for ulike behov i ulike bransjer. Departementet viser også til at fagforening med innstillingsrett kan inngå tariffavtale som fraviker § 10-3, jf. § 10-12 fjerde ledd.

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

Advokatforeningen erfarer at fristen i eksisterende § 10-3 første ledd anses og praktiseres som en ordensforskrift, i motsetning til et gyldighetsvilkår. Sammen med rett til å avvise arbeid uten negative følger dersom kravene til referansetider og forhåndsvarsling ikke er oppfylt (se nedenfor), vil krav til forhåndsvarsling fremstå som et gyldighetsvilkår. Dette anser Advokatforeningen å være i overensstemmelse med direktivets intensjon, ettersom det følger direkte av artikkel 10 første ledd at det er en forutsetning for å kunne pålegges arbeid at disse to vilkårene er oppfylt.

Advokatforeningen har vanskelig for å se at unntaket for uforutsette hendelser tilrettelegger for ytterligere fleksibilitet enn det som allerede er gitt ved gjeldende § 10-6 første ledd for situasjoner som gir adgang til å pålegge overtid og ber departementet avklare ytterligere den tenkte sonderingen her.

Når det gjelder forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem, gjelder det i dag ikke regler om arbeidsplan. Departementet foreslår å innta en bestemmelse om dette i forskriften, da også denne gruppen har behov for forutsigbarhet for arbeidstid ved arbeid til ulike tider på døgnet:

*Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide.*

Videre foreslås det å innta en bestemmelse om varslingsfrist og varslingsfrist på tilsvarende vis som i arbeidsmiljøloven, jf. forslag til § 10-3 nytt andre ledd ovenfor.

Advokatforeningen tar ikke stilling til det politiske valg som gjøres når varslingsfristen på to uker gjøres til et gyldighetsvilkår. Det beror på en vurdering av behovet for klarhet frem i tid vurdert opp mot den begrensede fleksibilitet det medfører for virksomheter som typisk ikke har forutsigbarhet over arbeidskraftbehovet så langt frem i tid. Advokatforeningen legger til grunn at bransjeforeninger og andre aktører vil kunne belyse hvilke konsekvenser forslaget antas å få.

#### Rett til å avvise arbeid

Direktivet krever at det skal gjelde en rett for arbeidstaker til å si nei til arbeid – uten negative følger – hvis ikke varslingsfristen er oppfylt.

For å gjennomføre direktivbestemmelsen og sikre at retten til rimelig varslingsfrist blir effektiv, foreslår departementet derfor en tilføyelse om dette i § 10-3 andre ledd, andre setning:

- 2) *Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant. Arbeidstaker kan avvise arbeidet uten negative følger dersom det ikke er varslet i tråd med første punktum.*

Departementet foreslår tilsvarende bestemmelse i forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem.

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. Advokatforeningen viser her til merknaden ovenfor vedrørende kravet til forhåndsvarsling som gyldighetsvilkår og har ikke ytterligere kommentarer her.

### 3.2.3 Frister og opplysningenes form – endring i arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd

Arbeidsvilkårsdirektivet skjerper tidsfristene for når arbeidsgiver skal gi arbeidstaker *skriftlig* informasjon om arbeidsvilkår, sammenlignet med det gjeldende direktivets frist som anses gjennomført ved arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd. Det introduseres et skille mellom *grunnleggende opplysninger* med en frist på syv dager (artikkel 4 andre ledd bokstav a til e, g, k, l og m) og *supplerende opplysninger* med en frist på en måned (øvrige opplysninger i artikkel 4 andre ledd). Arbeidsmiljøloven skiller ikke mellom ulike typer av informasjon når det gjelder tidspunktet for den skriftlige arbeidsavtalen.

Når det gjelder de *supplerende opplysningene* etter direktivet (informasjon om opplæring, betalt fravær, oppsigelse, tariffavtaler og sosial sikring) oppfylder arbeidsmiljøloven direktivets krav (på en måned).

For den *grunnleggende informasjonen* (partenes identitet, arbeidssted, stillingstittel/-beskrivelse, oppstartsdato, varighet ved midlertidighet, prøvetid, lønn og arbeidstid), som etter direktivet skal gis innen 7 dager etter første arbeidsdag, vurderer departementet at det medfører et behov for endring i arbeidsmiljøloven for å oppfylle direktivets krav.

Ut fra en hensiktsmessighetsvurdering foreslår departementet at det fortsatt skal gjelde én og samme frist for når ulike arbeidsvilkår skal opplyses om etter arbeidsmiljøloven, jf. § 14-5. For å oppfylle direktivet må en slik frist da settes til syv dager etter første arbeidsdag.

Departementet foreslår følgende endring i § 14-5 andre ledd:

- 2) *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.*

Advokatforeningen anser at en frist på én uke etter arbeidsforholdets oppstart bør gi tilstrekkelig tid til avklaringer i de aller fleste arbeidsforhold og at det neppe er forhold ved de ulike supplerende opplysningene som tilsier et behov for en lengre frist enn den som gjelder for de grunnleggende opplysningene. Det må kunne legges til grunn at det både for arbeidsgiver og arbeidstaker er hensiktsmessig å regulere begge former for opplysninger i den samme skriftlige arbeidsavtalen.

### 3.2.4 Opplysningsplikt – endringer i arbeidsmiljøloven § 14-6 om minimumsinnsnittet i skriftlig arbeidsavtale

For å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivets krav til skriftlig informasjon om arbeidsvilkår, foreslår departementet endringer i arbeidsmiljølovens § 14-6 om minimumsinnsnittet i skriftlig arbeidsavtale ved å listen i § 14-6 over opplysninger som minst skal gis, må utvides og endres.

#### Opplysning om arbeidsplassen/arbeidssted

I arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 er det tatt inn en presisering om at det i mangel på fast arbeidssted eller hovedarbeidsplass, skal opplyses om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, eller *fritt kan bestemme sitt arbeidssted*.

Et tilsvarende krav som i direktivet fremgår ikke av arbeidsmiljøloven i dag, og det foreslås at presiseringen tas inn i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav b slik:

- b) *arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,*

Departementet fremhever at presiseringen kan være særlig hensiktsmessig for arbeidstakere som jobber via digitale plattformer, ved fjernarbeid og andre lignende arbeidsforhold.

Advokatforeningen støtter departementets vurdering og anser at endringen reflekterer situasjonen med hensyn til arbeidssted på en mer fleksibel måte enn gjeldende bestemmelse.

#### Opplysning om innleievirksomhetens identitet

Arbeidsvilkårsdirektivet oppstiller videre et nytt krav om at ansatte i bemanningsforetak skal opplyses om innleievirksomhetens identitet så snart denne er kjent. Noen tilsvarende informasjonsbestemmelse finnes i dag ikke i arbeidsmiljøloven og departementet foreslår at dette tas inn som ny bokstav n i § 14-6:

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

Slik bestemmelsen er utformet tilsier den, etter Advokatforeningens vurdering, at informasjon skal gis ikke bare ved ansettelse, men også ved eventuelt skifte av innleievirksomhet underveis i arbeidsforholdet. Den foreslåtte ordlyden samsvarer med direktivets artikkel 4 bokstav f.

At slik informasjon skal gis *så snart den er kjent*, er et avvik fra den generelle fristbestemmelsen i direktivets artikkel 6, som sier at det skal opplyses om endringer senest den dagen endringene trer i kraft. Dette avviket innebærer, etter Advokatforeningens vurdering, en ytterligere tilstramming for arbeidsgiver som leier ut arbeidskraft (bemanningsforetak).

Skifte av innleievirksomhet underveis i arbeidsforholdet er en praktisk situasjon for ansatte i bemanningsforetak. Etter Advokatforeningens vurdering vil den foreslåtte informasjonsplikten ikke by på store

tilleggsutfordringer for arbeidsgivere. Bestemmelsen vil klart bidra til større klarhet og forutberegnelighet i arbeidsforholdene.

#### Opplysning om rett til utdanning/opplæring

Arbeidsvilkårsdirektivet pålegger arbeidsgiver å opplyse arbeidstaker om «*den ret til utdanning, som arbeidsgiveren eventuelt tilbyr*», jf. artikkel 4 bokstav h.

Det finnes ingen bestemmelse som gir en slik informasjonsrettighet i arbeidsmiljøloven og gjennomføring vil kreve lovendring.

Departementet foreslår at det inntas en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav o:

*o) rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr,*

Departementet understreker at bestemmelsen, i tråd med direktivets fortale, er ment å innebære en informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplæringspolitikk, og ikke vil innebære en plikt for arbeidsgiver til å gi detaljert informasjon om opplæringen eller til å liste opp alle opplæringstilbud.

Når det gjelder begrepet «kompetanseutvikling», har departementet vurdert hvilken ordlyd som er mest hensiktsmessig. Departementet henviser til direktivets fortale hvor det fremkommer at informasjonen i så fall bør omfatte antallet utdannelsesdager arbeidstaker har rett til per år, og opplysninger om arbeidsgivers generelle utdanningspolitikk, og vurderer at «Utdanning», tilsvarende den danske oversettelsen er et for smalt begrep. Samtidig tilsier departementets forståelse av direktivet at «Opplæring», som ligner mer den engelske ordlyden «Training», er et for vidt begrep. Departementet ber om høringsinstansenes synspunkter på dette.

Advokatforeningen er enig i at begrepet «kompetanseutvikling» er snevrere enn begrepet opplæring. Slik sett treffer det bedre i forhold til å avgrense mot den ordinære opplæring gis innledningsvis til alle nyansatte i et arbeidsforhold. Dermed er begrepet også mer treffende holdt opp mot det tiltenkte innhold av regelen slik det fremkommer av fortalen.

Etter Advokatforeningens oppfatning representerer «Utdanning», i alle fall på norsk, en ytterligere innsnevring i retning mer formell og planmessig etterutdanning gjennom eksterne institusjoner o.l. og dermed en avgrensning mot den mer praktiske, men også planmessige, opplæring som gjennomføres internt hos virksomhetene.

Advokatforeningen anser etter dette at begrepet «kompetanseutvikling» er riktig for å favne om begge deler og således godt i tråd med direktivets målsetting.

#### Opplysning om fravær betalt av arbeidsgiver

Arbeidstaker har etter arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 bokstav i rett til informasjon om varigheten av «fravær med løn» som arbeidstakeren har rett til. I den nye bestemmelsen heter det «fravær med løn» i den danske oversettelsen, mens det i gjeldende direktiv som er gjennomført ved arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav g, heter «ferie med lønn». På engelsk er begrepsbruken uendret («paid leave»). Etter departementets oppfatning er både den danske og den engelske betegnelsen etter sin ordlyd naturlig å tolke som videre enn begrepet ferie slik dette er definert i nasjonal rett.

Det foreslås derfor en endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav g slik:

- g) arbeidstakerens rett til ferie og *feriepenger*, *reglene* for fastsettelse av ferietidspunktet og *eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver*,

Etter departementets forståelse innebærer dette at bestemmelsen forplikter arbeidsgiver til å gi skriftlig opplysning om retten til betalt fravær – nærmere bestemt varigheten av slikt fravær – betalt av arbeidsgiver. Fravær *uten* betaling eller der betaling *kun* skjer fra andre, som folketrygden, vil ikke omfattes. Fravær der arbeidsgiver supplerer med lønn på toppen av ytelser fra andre, vil etter departementets syn derimot omfattes.

Advokatforeningen anser ordlyden som treffende, herunder i forhold til målsettingen i direktivet. Fra advokatenes praktiske erfaring tilføyes at det fremstår relativt vanlig også i dag å inkludere denne type informasjon i norske ansettelsesavtaler, eksempelvis i form av informasjon om at arbeidsgiver eventuelt betaler differanse mellom arbeidstakers årslønn og ytelser fra folketrygden ved sykefravær og fødselspermisjoner.

#### Opplysning om fremgangsmåte ved opphør arbeidsforholdet

Etter direktivets artikkel 4 bokstav j skal arbeidstaker motta informasjon om den fremgangsmåte som skal følges for å bringe arbeidsforholdet til opphør, herunder både formelle krav og oppsigelsesfrister. Gjeldende direktiv har en mindre omfattende bestemmelse, som kun angir at det skal opplyses om *oppsigelsesfrister* eller reglene om hvordan disse fastsettes. Arbeidsmiljøloven har regler om dette i § 14-6 første ledd bokstav h.

Departementet vurderer at direktivet krever enkelte endringer i arbeidsmiljøloven, ettersom det nå stilles flere krav til å opplyse om fremgangsmåten. Departementet foreslår følgende endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav h:

- h) *fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet, herunder formkrav og oppsigelsesfrister*,

Forslaget vil innebære at arbeidsgiver i arbeidsavtalen skal opplyse om reglene som gjelder for fremgangsmåte og prosedyre (saksbehandlingsreglene) ved oppsigelse og avskjed, men ikke de materielle vilkårene for dette. Det fremkommer at forpliktelsen kan oppfylles ved å henvise til lover, forskrifter mv.

I direktivets fortale heter det for øvrig at opplysningene om fremgangsmåten som skal overholdes, «bør kunne indbefatte» fristen for å gjøre gjeldende innsigelser mot avskjeden/oppsigelsen. Departementet viser her til at det etter arbeidsmiljøloven allerede er et krav at *oppsigelsen* skal inneholde slike opplysninger samt at tilsvarende gjelder ved avskjed så langt det passer, og anser det som unødvendig å kreve at disse opplysningene også gis allerede i arbeidsavtalen etter § 14-6.

Advokatforeningen støtter denne vurderingen og anser ikke at dette vil innebære en uthuling av direktivets målsetting om trygghet og forutsigbarhet i arbeidsforholdene.

#### Opplysning om lønn

Kravet til opplysninger om lønn, som fremgår i artikkel 4 bokstav k, er hovedsakelig en videreføring fra kravet i det tidligere direktivet. Det er imidlertid nå spesifisert at de ulike komponentene som utgjør lønnen skal angis *særskilt*. I tillegg skal det opplyses om utbetalingsmåte. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om dette i § 14-6 bokstav i. Departementet legger til grunn at arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i, i hovedsak dekker direktivets krav. Departementet foreslår imidlertid at det presiseres i arbeidsmiljøloven at de ulike lønnskomponentene skal angis særskilt. Med dette menes ikke bare at lønn, tillegg og godtgjøringer skal skilles fra hverandre, men også at eventuelle ulike komponenter *innenfor* disse kategoriene skal angis særskilt.

Departementet forslår derfor følgende endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i:

- 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.*

Advokatforeningen anser at forslaget oppfyller direktivets minimumskrav, samtidig som det bidrar til ytterligere klarhet og forutberegnelighet.

#### Opplysning om arbeidstid, varslingsperiode mv.

Arbeidsvilkårsdirektivet stiller mer omfattende plikter enn hva som følger av tidligere direktivkrav til opplysninger om arbeidstid fra arbeidsgivers side. Hva det skal opplyses om, avhenger av om arbeidstakeren har et arbeidsmønster som er helt eller overveiende *forutsigbart* (bokstav l) eller helt eller overveiende *uforutsigbart* (bokstav m).

Der arbeidstaker har et helt eller overveiende *forutsigbart* arbeidsmønster stiller direktivet for det første krav om at det skal gis informasjon om lengden av den normale arbeidsdag eller -uke. Dette utløser ikke behov for lovendring, det gjør heller ikke direktivets vilkår om at det skal opplyses om eventuelle ordninger for overtid og betaling for dette. For å tydeliggjøre gjeldende forpliktelse til å informere om både adgang til å pålegge overtid samt om overtidsbetaling, foreslår departementet likevel at det tas inn en henvisning til ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid og lønn for dette i listen i § 14-6 første ledd, bokstav l.

Direktivet krever i tillegg at det skal opplyses om ordninger for vaktendringer der dette er relevant. Det finnes ikke noen tilsvarende bestemmelse i gjeldende direktiv eller arbeidsmiljøloven. Departementet foreslår at det tas inn en bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd, bokstav j om at det skal opplyses om ordninger for vaktendringer, og at det tas inn en henvisning til § 10-3.

Bestemmelsen i direktivets artikkel 4 bokstav m, som stiller krav til informasjon der arbeidsmønsteret er *uforutsigbart*, er knyttet til artikkel 10 om minste forutsigbarhet i arbeidsforhold. Departementet forstår bestemmelsen i bokstav m slik at den kun sikter til arbeidsforhold der det ikke er mulig å angi en fast tidsplan for arbeidet. Dette er typisk deltidsansatte som jobber på ulike dager og tider uten et fast mønster, men ikke skift- og turnusarbeid etter et rullerende og forutsigbart oppsett. Departementet vurderer at kravene etter bokstav m er oppfylt gjennom eksisterende regelverk, men har likevel vurdert at det kan være hensiktsmessig med enkelte presiseringer eller klargjøringer i lovteksten, ut fra et formål om forutsigbarhet og klarhet i arbeidsforholdet. Departementet foreslår derfor at det presiseres i loven at *dersom arbeidstiden vil variere eller arbeid skal utføres periodevis*, så skal det opplyses om dette. Ut fra samme hensyn foreslår departementet at det presiseres at arbeidsgiver skal opplyse om betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid. Advokatforeningen har ikke innvendinger til forslaget, som ikke ment, og heller ikke fremstår, å endre gjeldende rett.

Når det gjelder de to neste kravene under artikkel 4 bokstav m, vurderer departementet at det er behov for enkelte endringer i norsk rett.

Direktivet krever at det skal opplyses om referansetimer og -dager som arbeidstaker kan pålegges arbeid, jf. bokstav m nr. ii. I direktivet er dette definert som tidsintervaller på spesifiserte dager hvor arbeid kan finne sted etter anmodning fra arbeidsgiver. For å gjennomføre direktivets krav om opplysning om referansetid, foreslår departementet at det tas inn en regel om dette i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j. Etter bokstav m nr. iii skal det videre opplyses om den varslingsfrist arbeidstaker har krav på før en arbeidsoppgave påbegynnes. Selve kravet om å gi *opplysning* om slik varslingsfrist, foreslår departementet at tas inn sammen med de øvrige kravene til å gi informasjon om arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j. Det

vises her til Advokatforeningens kommentar til varslingsfristen som gyldighetsvilkår i arbeidsmiljøloven § 10-3, andre ledd i punkt 3.2.2 ovenfor.

For å gjennomføre artikkel 4 bokstav l og m, foreslår departementet at arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstavene j og l skal lyde:

- 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 før oppstart av arbeid, jf. § 10-3, og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid.*
- 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.

Advokatforeningen mener at lovforslaget vil sikre en lojal gjennomføring av direktivet og støtter en slik positiv angivelse i lovteksten som departementet velger.

#### Opplysning om sosial sikring

Det siste punktet på listen i artikkel 4 oppstiller en informasjonsrettighet for arbeidstaker angående sosial sikring. Bestemmelsen forplikter arbeidsgiver til å opplyse om identiteten til sosialsikringsinstitusjoner («social security institutions») 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. Verken arbeidsmiljøloven eller gjeldende direktiv inneholder noen tilsvarende bestemmelse.

Når det gjelder begrepet «sosial sikring», som brukes i direktivet, er dette lite brukt i Norge, og departementet mener derfor at det i en norsk bestemmelse bør brukes en annen formulering. For at bestemmelsen skal bli lettere å anvende i praksis, foreslår departementet at den norske bestemmelsen direkte angir hva slags typer ytelser det skal opplyses om.

For å gjennomføre direktivbestemmelsen, foreslår departementet derfor at det inntas en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav p:

- p) *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 innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.*

Forslaget innebærer en plikt for arbeidsgiver til å opplyse om de forskjellige relevante ytelsene og institusjonene som mottar bidrag fra arbeidsgiver, men ingen plikt til å beskrive alle detaljer og vilkår knyttet til dem.

Advokatforeningen påpeker at bestemmelsen tilsynelatende dels overlapper med forslaget til ny bestemmelse i § 14-6 bokstav g om at arbeidsgiver skal opplyse om rett til fravær betalt av arbeidsgiver.

Advokatforeningen ser at det kan være hensiktsmessig for arbeidstaker å få informasjon om eksempelvis hvilken pensjons- og forsikringsleverandør arbeidsgiver har valgt å benytte. Samtidig anser Advokatforeningen at dette informasjonsbehovet er ivaretatt gjennom arbeidsgivers plikt til å rapportere om pensjonsleverandør gjennom A-meldingen. Hensett til at arbeidsgiver i arbeidsavtalen regelmessig forbeholder seg rett til å velge og endre leverandør, og tradisjonelt tilbyr arbeidstaker medlemskap i «den til enhver tid gjeldende ordning», vil denne informasjonen også lett kunne utløse rent administrative konsekvenser for arbeidsgiverne for å overholde informasjonsplikten ved endringer i arbeidsforholdet, jf. arbeidsmiljøloven § 14-8 og punkt 3.2.8

nedenfor. Etter Advokatforeningens oppfatning vil dette i praksis kunne løses ved en henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale, slik direktivet også åpner for, se nedenfor.

#### Henvisning til lov, forskrift og tariffavtaler

Direktivet åpner for at enkelte av de vilkår arbeidstaker skal opplyses om gis i form av en henvisning til de lover, bestemmelser eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. Bestemmelsen viderefører gjeldende direktivs bestemmelse på dette punkt og utvider listen over hvilke bestemmelser dette gjelder, jf. direktivets artikkel 4 tredje ledd. Arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd har en tilsvarende bestemmelse som någjeldende direktiv når det gjelder adgangen til å henvise til lov, tariffavtaler mv. Departementet foreslår at denne utvides i tråd med arbeidsvilkårsdirektivet til også å omhandle opplysninger om prøvetid, kompetanseutvikling og sosial sikring.

For øvrig er det etter arbeidsmiljøloven i dag anledning til å informere om *arbeidstid* ved henvisning til lov, tariffavtale mv. Arbeidsvilkårsdirektivet gir *ikke* slik mulighet ved *uforutsigbart arbeidsmønster* (bokstav m). Kravene til opplysninger ved henholdsvis forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster er foreslått gjennomført sammen, i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j og l. For å oppfylle direktivets krav, foreslår departementet derfor at det presiseres enkelte unntak fra adgangen til å henvise til lov, tariffavtale mv. når de gjelder arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 14-6, andre ledd.

Det foreslås følgende endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd:

- 2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene *f til k, o og p* kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. *Ved uforutsigbare 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 l.*

Advokatforeningen anser dette som en hensiktsmessig gjennomføring av direktivet.

### 3.2.5 Endring i forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning

Departementet vurderer at det er behov for enkelte endringer i forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning § 2 for å oppfylle artikkel 4, og foreslår at det i hovedsak gjøres tilsvarende endringer som i arbeidsmiljøloven § 14-6, jf. forslagene ovenfor.

I motsetning til etter arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd gjelder det etter forskriften ingen mulighet til å gi opplysninger ved henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale. Departementet foreslår å innføre en slik mulighet.

Advokatforeningen anser dette som en hensiktsmessig gjennomføring av direktivet.

### 3.2.6 Rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme – forslag om nytt tredje og fjerde ledd i arbeidsmiljøloven § 14-6

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 15 gjelder situasjoner der arbeidstakere ikke rettidig har mottatt alle eller deler av de dokumentene de har krav på med informasjon om vesentlige punkter i arbeidsforholdet.

Medlemsstatene plikter i slike situasjoner å sikre at arbeidstakerne

- 1) har fordelen av «gunstige formodninger», som er fastsatt av medlemsstaten, og som arbeidsgiver skal ha mulighet til å avkrefte, og/eller

- 2) har mulighet til å inngi en klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og motta adekvat oppreisning på rettidig og effektivt vis.

Statene kan fastsette at bruk av nevnte mekanismer er betinget av at arbeidsgiveren er blitt varslet om de manglende opplysningene og har unnlatt å rette opp i forholdet, jf. artikkel 15 andre ledd.

Artikkel 15 pålegger altså 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.

Departementet vurderer at det ved norsk gjennomføring er mest hensiktsmessig å se hen til alternativ a.

Arbeidsmiljøloven har ingen regler som direkte tilsvare regelen om «gunstige formodninger». For å sikre oppfyllelse, 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*.

I norsk arbeidsrett gjelder allerede et ulovfestet prinsipp, utviklet gjennom rettspraksis, om at arbeidsgiver i utgangspunktet har tvilsrisikoen ved spørsmål om arbeidsavtalens innhold. Det er gjennomgående i rettspraksis lagt til grunn at arbeidsgiver har klarhetsrisikoen, og ved tvist om hvilke vilkår som er avtalt, vil det lett kunne holdes mot arbeidsgiver at skriftlighetskravet ikke er oppfylt. Dette følger blant annet av Rt. 2004 s. 53 og Rt. 2007 s. 129.

Departementets forslag innebærer en kodifisering av rettspraksis når det gjelder fast/midlertidig ansettelse, ved å legge til et nytt tredje ledd i arbeidsmiljøloven § 14-6.

- 3) Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen etter første ledd bokstav e, jf. § 14-5, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Advokatforeningen anser at det ligger implisitt i bestemmelsen at arbeidsgiver har bevisbyrden og videre at beviskravet er skjerpet i forhold til alminnelig krav til sannsynlighetsovervekt, jf. formuleringen «overveiende sannsynlig». Det er Advokatforeningens oppfatning at dette er i tråd med gjeldende rett, jf. Rt. 2007 s. 129, hvor det er lagt til grunn at arbeidsgiver har en «tung bevisbyrde» for at det foreligger avtale om midlertidig ansettelse dersom dette ikke fremgår skriftlig, og at det må kreves «klar sannsynlighetsovervekt» for dette.

Når det gjelder presumsjon knyttet til stillingsomfang, foreligger ikke tilsvarende holdepunkter i rettspraksis. Departementet foreslår likevel et nytt fjerde ledd i arbeidsmiljøloven § 14-6. Departementet foreslår at det er den stillingsprosenten arbeidstaker mener at gjelder, som skal legges til grunn. Dette i motsetning til en presumsjon for at vedkommende er ansatt fulltid dersom det ikke er gitt skriftlige opplysninger om annet.

- 4) Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsene etter første ledd bokstav j, jf. § 14-5, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

Advokatforeningen anser departementets vurdering om at arbeidsgiver har klarhetsrisikoen og at det regelmessig holdes mot arbeidsgiver at skriftlighetskravet ikke er oppfylt, å være i tråd med rettspraksis på området. Advokatforeningen vurderer videre at departementets forslag gjennomfører direktivet og sikrer klarhet og forutberegnelighet der arbeidsmiljølovens skriftlighetskrav ikke representerer et gyldighetskrav.

Når det gjelder prøvetid, vurderer departementet at arbeidsmiljøloven allerede gir arbeidstaker tilstrekkelig beskyttelse, ettersom kravet om *skriftlig* avtalt prøvetid er et gyldighetskrav. Advokatforeningen er enig i dette og anser at gjeldende regler her gir bedre beskyttelse enn en presumsjon.

Når det gjelder forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem, foreslår departementet at det inntas tilsvarende presumsjonsregler som i arbeidsmiljøloven, jf. ovenfor.

### 3.2.7 Tilleggsinformasjon til arbeidstaker som sendes til et annet land – endring i arbeidsmiljøloven § 14-7

Arbeidsvilkårsdirektivets artikkel 7 viderefører og utvider listen over tilleggsopplysninger arbeidstakere som skal arbeide i et annet land skal få, sammenlignet med någjeldende direktiv og arbeidsmiljøloven. Artikkel 7 første ledd gjelder alle som sendes til et annet land og tilsvarende i hovedsak dagens regelverk, mens andre ledd er nytt, og gjelder kun der arbeidstakeren vil omfattes av utsendingsdirektivet. For å gjennomføre artikkel 7 må det etter departementets vurdering gjøres endringer i § 14-7. Det foreslås også enkelte endringer av mer språklig/presiserende art.

Gjeldende direktiv og arbeidsmiljøloven § 14-7 første ledd a) stiller krav om informasjon om *varigheten* av arbeid som skal utføres i *utlandet*. I arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 7 bokstav a er det tatt inn at det skal opplyses om *hvilket eller hvilke land* det skal arbeides i, og at det skal opplyses om *forventet* varighet. Departementet foreslår å endre arbeidsmiljøloven § 14-7 første ledd bokstav a ved å innta «*hvilke land arbeidet skal utføres i*» i bestemmelsen.

Direktivets bokstav b er videreført fra någjeldende direktiv, og anses gjennomført ved § 14-7 første ledd bokstav b. Departementet foreslår likevel at ordlyden oppdateres i tråd med direktivets ordlyd, ved å bytte ut «*vederlaget*» med «*lønningen*».

Direktivets bokstav c har en endret ordlyd, men innholdet er etter departementets vurdering det samme som den tilsvarende bestemmelsen i någjeldende direktiv og i arbeidsmiljøloven § 14-7 c). Departementet anser at § 14-7 første ledd bokstav c dekker kravet i direktivet, men foreslår en mindre endring av språklig karakter, se forslaget nedenfor.

Direktivets bokstav d angir at det skal opplyses om *hvorvidt* kostnadene ved hjemreise dekkes eller ikke. Departementet foreslår at § 14-7 første ledd bokstav d endres i tråd med arbeidsvilkårsdirektivet.

I tillegg foreslås det at overskriften i § 14-7 endres fra «utenlandsstasjonert arbeidstaker» til «arbeidstaker som sendes til et annet land».

Når det gjelder frist for å gi opplysningene, følger det av artikkel 7 at både tilleggsopplysningene etter artikkel 7 og den vanlige «informasjonspakken» etter artikkel 4 skal gis før avreise. Det følger allerede av arbeidsmiljøloven § 14-7 første ledd at den skriftlige avtalen skal inngås før avreise, og gjeldende rett samsvarer dermed med arbeidsvilkårsdirektivets frist. I forhold til den generelle fristen for å gi opplysninger i skriftlig arbeidsavtale som følger av artikkel 5 (syv dager / en måned etter tiltredelse) og arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd, oppfatter Advokatforeningen i likhet med departementet det slik at denne informasjonen likevel må gis senest ved avreise. Det vil med andre ord være den av de to fristene som kommer først, som vil gjelde.

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 7 andre ledd gjelder kun for arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet (direktiv 96/71/EC) og (direktiv (EU) 2018/957) og oppstiller krav til hvilken informasjon

arbeidsgiver skal gi til arbeidstaker, som kommer i tillegg til kravene etter første ledd og ellers i direktivet. Tidsfristen er den samme som etter artikkel 7 første ledd, altså før arbeidstakerens avreise.

Artikkel 7 andre ledd oppstiller tre forhold det skal opplyses om:

- a) den løn, som arbeidstageren er berettiget til i overensstemmelse med gjældende ret i værtsmedlemsstaten
- b) hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi
- c) linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Det finnes ingen tilsvarende bestemmelse i dagens direktiv eller arbeidsmiljøloven § 14-7. Departementet foreslår derfor en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-7, nytt andre ledd om tilleggsopplysninger som skal gis når en norsk virksomhet sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, som er ment å tilsvare forpliknelsen etter arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 7 andre ledd.

Departementet foreslår at arbeidsmiljøloven § 14-7 skal lyde:

*§ 14-7 Arbeidstaker som sendes til et annet land*

- 1) Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn *fire sammenhengende uker*, skal skriftlig arbeidsavtale inngås før avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i § 14-6 skal avtalen minst regulere følgende:
  - a) *hvilke land arbeidet skal utføres i*, og varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,
  - b) *valutaen lønnen skal utbetales i*,
  - c) *eventuelle kontant- og naturalytelser som er knyttet til utenlandsarbeidet*,
  - d) *om arbeidstakers hjemreise blir betalt eller refundert av arbeidsgiveren, og i så fall vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.*
- 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.

Advokatforeningen anser at lovforslaget vil sikre en lojal gjennomføring av direktivet. Departementets forslag til begrepsendringer for mer tidsmessig og treffende ordlyd bidrar til å sikre klarhet og forutberegnelighet i tråd med direktivets formål.

### 3.2.8 Opplysning om endringer i arbeidsforholdet – endring i arbeidsmiljøloven § 14-8

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 6 pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidstaker opplyses om endringer i de vilkår arbeidsgiver er pålagt å opplyse om, jf. artikkel 4 og 7. Fristen for å opplyse om dette er *ved første anledning og senest den dagen endringene trer i kraft*, noe som innebærer en betydelig forkorting i forhold til

gjeldende direktiv og arbeidsmiljøloven. Departementet foreslår derfor at tidsfristen i arbeidsmiljøloven § 14-8 endres tilsvarende.

Forslag til ny ordlyd i § 14-8 første punktum:

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*.

Plikten gjelder imidlertid ikke endringer som kun reflekterer en endring i de lover, forskrifter mv. som det er referert til i dokumentet med opplysninger om arbeidsforholdet, jf. artikkel 6 andre ledd.

Advokatforeningen vurderer at det normalt ikke vil by på store utfordringer for arbeidsgivere å overholde fristen. Samtidig vil det være hensiktsmessig for både arbeidsgiver og arbeidstaker, utfra rene ordensformål, at arbeidsavtalene oppdateres senest ved endringens ikrafttredelse. Bestemmelsen vil bidra til større klarhet og forutberegnelighet i arbeidsforholdene. Det vises ellers til kommentarene til punkt 3.2.3 ovenfor vedrørende fristen i artikkel 4 for å gi informasjon om innleievirksomheters identitet som gjennomføres ved endringer i arbeidsmiljøloven § 14-6.

### 3.2.9 Overgang til annen form for ansettelse – ny bestemmelse om arbeidstakers rett til å be om tryggere arbeidsvilkår og å få skriftlig svar i § 14-8 a:

Arbeidsvilkårsdirektivet 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.

Arbeidsgivers begrunnelse skal leveres til arbeidstaker senest én måned etter anmodningen. For fysiske personer som fungerer som arbeidsgivere, og for mikrovirksomheter og små eller mellomstore virksomheter, kan medlemsstatene beslutte at fristen forlenges til inntil tre måneder. Det kan for disse arbeidsgiverne også åpnes opp for muntlige svar på en etterfølgende lignende henvendelse fra samme arbeidstaker, forutsatt at begrunnelsen for svaret forblir uendret når det gjelder arbeidstakerens situasjon.

I norsk rett finnes det ingen regel som direkte tilsvarende bestemmelsen i direktivets artikkel 12. Departementet foreslår å innta en bestemmelse i arbeidsmiljøloven om dette for å gjennomføre forpliktelsen i direktivet. Etter departementets vurdering er det hensiktsmessig at en slik bestemmelse inntas i kapittel 14 om ansettelse. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven vil også gjelde for statsansatte.

På bakgrunn av dette foreslår departementet en ny bestemmelse om arbeidstakers rett til å be om tryggere arbeidsvilkår og å få skriftlig svar, som kan inntas som ny § 14-8 a:

#### *§ 14-8 a Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår*

- 1) Dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen en måned etter at forespørselen fant sted.
- 2) Retten til skriftlig svar gjelder arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdige med eventuell prøvetid.

- 3) Retten til skriftlig svar gjelder ikke hvis det er gått mindre enn tre måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 12 gjelder arbeidstakere som har arbeidet i virksomheten i minst seks måneder, og som har avsluttet eventuell prøvetid. Departementet har i forslaget til ny § 14-8 a lagt opp til tilsvarende ordlyd.

Utover dette ligger det ingen nærmere begrensning i bestemmelsen knyttet til hvem rettigheten skal gjelde for. Advokatforeningen oppfatter at departementet, utfra direktivets formål, legger til grunn at også denne bestemmelsen retter seg mot midlertidig ansatte og deltidsansatte. Advokatforeningen støtter at dette av klarhetshensyn uttrykkelig angis i forslaget til ny § 14-8 a (1).

Etter Advokatforeningens vurdering bør et krav om skriftlig svar innen en måned være rimelig, også for mindre virksomheter.

Det innebærer en viss administrativ byrde for arbeidsgiver å gi et begrunnet skriftlig svar, særlig dersom en arbeidstaker skulle be om det ofte. Advokatforeningen vurderer derfor departementets forslag til en grense på tre måneder før arbeidstakeren på ny kan fremme en forespørsel som utløser plikt til å gi et skriftlig svar, være en balansert og hensiktsmessig tidsperiode.

### 3.2.10 Maksimal varighet av prøvetid – endring i arbeidsmiljøloven § 15-6 og statsansatteloven § 15

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 8 om prøvetid pålegger medlemsstatene å sikre at prøvetid slik dette er definert i nasjonal rett eller praksis, maksimalt tillates i en periode på seks måneder. Dersom arbeidsforholdet er tidsbegrenset, skal medlemsstatene sikre at prøvetidens varighet står i et rimelig forhold til ansettelsesforholdets forventede varighet og arbeidets art. Dersom ansettelsesforholdet forlenges med samme funksjon og oppgaver, skal det ikke kunne avtales ny prøvetid. Medlemsstatene kan unntaksvis tillate lengre prøvetid enn seks måneder, dersom det er begrunnet i virksomhetens art eller i arbeidstakerens interesse. Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan medlemsstatene bestemme at prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværets varighet.

Departementets vurdering er at arbeidsmiljølovens og statsansattelovens generelle grense på seks måneders prøvetid oppfyller direktivets krav når det gjelder varighet av prøvetid. For å ivareta direktivets krav til varighet ved midlertidige ansettelser, foreslår departementet imidlertid å tilføye en bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 15-6 og statsansatteloven § 15 om at prøvetiden ved midlertidige ansettelser må stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets varighet og arbeidets art.

Forslag til nytt punktum i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd og statsansatteloven § 15 første ledd:

*Prøvetiden for midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.*

Når det gjelder arbeid i arbeidsgivers hjem, åpner ikke dagens regler for prøvetid, jf. forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem. Artikkel 8 får derfor ingen betydning på dette området. Direktivets formål gir en viss veiledning i forhold til hva som nærmere ligger i kravet til rimelighet mellom prøvetid og kontraktens varighet og art, da det legges til grunn at det for ansettelsesforhold med planlagt varighet på over 12 måneder, generelt vil anses som rimelig med en prøvetid i tråd med hovedregelen på seks måneder.

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

Advokatforeningen erfarer at det innenfor rammen av eksisterende regelverk gjøres konkrete vurderinger i praksis i forhold til dette og vurderer departementets forslag til lovtekst som hensiktsmessig i så måte. Advokatforeningen anser det ikke som uvanlig at prøvetiden fastsettes for en kortere periode enn det midlertidige ansettelsesforholdet er forventet å vare. Dersom dette antas kortvarig eller arbeidets karakter kan sies å være relativt enkelt, vil det gjerne benyttes en kortere (eller ingen) prøvetid, slik at selve formålet med prøvetiden gjenspeiles i lengden eller fravær av denne. Advokatforeningen er ikke kjent med at varigheten av prøvetid ved midlertidig ansettelse er regulert gjennom tariffavtaler.

Direktivet angir videre at det ikke kan avtales en ny periode med prøvetid ved fornyelse av ansettelsesforholdet med samme funksjon og oppgaver. Etter norsk rett er det lagt til grunn at det ikke gyldig kan avtales en ny periode med prøvetid der arbeidstakeren skal fortsette i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i. Departementets vurdering er at norsk rett slik den er utviklet i rettspraksis, er i samsvar med direktivet på dette punktet.

I lys av direktivet foreslår departementet likevel at begrensningen i adgangen til å avtale ny prøvetidsperiode kodifiseres. Departementet foreslår derfor en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 15-6 femte ledd:

*Ved fornyelse av midlertidig kontrakt eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling er det ikke adgang til å avtale ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i.*

Advokatforeningen er enig med departementet i at det i lys av direktivet og tilknyttet endringsbehov er hensiktsmessig å kodifisere regelen som har utviklet seg gjennom rettspraksis på området.

For statsansatte er direktivets regel aktuell for situasjoner der det inngås ny ansettelse, eksempelvis ved ny midlertidig eller fast ansettelse i samme virksomhet kort tid etter at en midlertidig ansettelse er gått ut. Tilsvarende som for arbeidsmiljøloven foreslås en tilføyelse i statsansatteloven § 15 første ledd, nytt andre punktum:

*Prøvetid gjelder ikke ved fornyet ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med den stillingen som den ansatte har hatt i samme virksomhet.*

Advokatforeningen vurderer at departementet ved utforming av forslaget til ordlyd i statsansatteloven § 15 første ledd har tatt hensyn til tilfeller der midlertidig ansatte har krav på forlengelse av arbeidsforholdet. I slike tilfeller fattes ikke nytt ansettelsesvedtak og prøvetid vil ikke være aktuelt.



Jon Wessel-Aas  
leder

Vennlig hilsen



Merete Smith  
generalsekretær

**SAKSBEHANDLER:** Hedda Emilie Berntsen  
heb@advokatforeningen.no