

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

19. oktober 2022

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

Norsk Journalistlag (NJ) er organisasjonen og fagforeningen for alle som jobber med journalistikk eller bidrar til redaksjonelle produkter i norske medier. Medlemmer i NJ arbeider på grunnlag av retten til fri informasjon og hensynet til faglig integritet i samsvar med presseetikken. Vi skal ivareta medlemmenes journalistfaglige interesser og blant annet verne om ytringsfriheten og den redaksjonelle uavhengigheten. NJ har i dag i overkant av 8300 medlemmer.

Under følger våre kommentarer til de ulike endringene.

Til pkt. 4.3 Om skriftlighet, § 14-5

Norsk Journalistlag er enig i departementets vurdering om at kravet til skriftlighet i arbeidsmiljøloven § 14-5 oppfyller direktivets krav og at det ikke er behov for endring av bestemmelsen.

Til pkt. 5.3.5 Opplysning om rett til utdanning/opplæring, § 14-6 (1) o

NJ slutter seg til departementets vurdering av at det er hensiktsmessig å benytte begrepet "kompetanseutvikling". Dette er et begrep som er benyttet i ulike varianter i tariffavtaler og derfor et begrep som både arbeidsgiver og arbeidstaker har et forhold til. Begrepet er tilstrekkelig vidt til å omfatte både kontinuerlig utvikling og nødvendig videre- og etterutdanning i samsvar med tariffbestemmelser, samtidig som det ikke går lenger enn direktivet foreskriver.

Pkt. 5.3.6 Opplysning om fravær betalt av arbeidsgiver, § 14-6 (1) g

NJ er i all hovedsak enig i departementets forståelse av direktivets bestemmelser om fravær betalt av arbeidsgiver. Vi er enig i at det ikke anses naturlig at eventuelle erstatnings- eller forsikringsytelser omfattes av begrepet. Derimot må arbeidsgivers ytelse som går ut over folketrygdens dekning ved sykefravær m.v., omfattes. Vi forstår direktivets bestemmelse slik at også korte velferdspermisjoner med lønn vil omfattes. Retten til korte velferdspermisjoner kan gjelde en rekke ulike situasjoner av ulik art og varighet. NJ mener det er lite hensiktsmessig å innta en omfattende og detaljert liste over slike rettigheter i selve arbeidsavtalen. Her må det være tilstrekkelig å vise til den tariffavtale hvor slike velferdspermisjoner er fastsatt.

Pkt. 5.3.7 Opplysning om fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold § 14-6 (1) h

NJ slutter seg til departementets vurdering av behovet for endring i § 14-6 bokstav h). Vi er enig med departementet i at det er tilstrekkelig at det henvises til lovens bestemmelser om fremgangsmåte og frister ved oppsigelse. Videre er vi enige i at dagens bestemmelser som pålegger arbeidsgiver å opplyse om fristen for å gjøre innsigelse gjeldende mot avskjed og oppsigelse, jf. § 15-4 (2) bokstav c og § 15-14, ivaretar direktivets krav.

Pkt. 5.3.8 Opplysninger om lønn § 14-6 (1) i

NJ støtter forslaget til endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i. Etter vår vurdering er presiseringen nødvendig for å oppfylle direktivets krav. Vi mener det er positivt at det innføres en slik bestemmelsen som vil gi større klarhet og oversikt over den godtgjørelse som mottas for arbeidsytelsen.

Pkt. 6.3 Frister og opplysningenes form § 14-5 (2)

NJ støtter departementets vurdering om at det er hensiktsmessig å ha én og samme frist for når opplysninger om arbeidsvilkår skal foreligge og at alle opplysninger om arbeidsforholdet blir gitt samlet og samtidig. Vi er videre enige i en frist på syv dager i de aller fleste tilfeller må være tilstrekkelig. NJ er også enig i at kravet om tilgjengelighet er oppfylt i dagens ordninger og tilbud.

Pkt. 9.3.1 Maksimal varighet av prøvetid

NJ er enig med departementet i at direktivet nødvendiggjør en endring når det gjelder prøvetid for midlertidig ansatte. For at prøvetid skal stå i rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet må prøvetiden åpenbart være kortere enn varigheten av arbeidsforholdet. NJ er enig i at arbeidets art i enkelte tilfeller kan gjøre det nødvendig med lenger prøvetid enn i andre tilfeller. Vi mener likevel at loven bør angi hva som anses som «rimelig forhold» og at dette ikke overlates til arbeidsgiver å avgjøre. Slik vi forstår departementet, og også slik direktivet må forstås, er en prøvetid på seks måneder rimelig for et ansettelsesforhold på 12 måneder og mer. Det vil si at halvparten av arbeidsforholdets varighet kan aksepteres som prøvetid. NJ mener det bør være et passende utgangspunkt for prøvetidens varighet også ved kortere ansettelsesforhold. Det må antas at jo kortere arbeidsforholdets varighet er, dess kortere prøvetid er nødvendig, slik også departementet vurderer. NJ foreslår derfor at prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelsesforhold under 12 måneder maksimalt kan ha en varighet på halve tiden av det planlagte arbeidsforholdets varighet.

Pkt. 10 om parallelle ansettelsesforhold

NJ mener at adgangen til parallelle ansettelsesforhold er tilstrekkelig ivarettatt i gjeldende rett. Vi mener arbeidsmiljøloven klart angir hva som er den ansattes fritid og at arbeidstaker i denne tiden står fritt til å disponere over sin tid, herunder å ta ansettelse hos annen arbeidsgiver innenfor gitte rammer. NJ er enig med departementet i at en regulering av hva den ansatte kan gjøre i fritiden vil kunne føre til en innsnevring av gjeldende rett fremfor en klarhet. NJ mener derfor dette ikke bør presiseres ytterligere.

Pkt. 13 Overgang til annen form for ansettelse

NJ støtter departementets forslag til ny bestemmelse i § 14-8 a. Vår erfaring er at flere midlertidig ansatte får kontrakter av kortere varighet enn behovet for arbeidskraft skulle tilsi og som derfor får forlenget kontrakten fortløpende med tilsvarende kort varighet gang på gang. Dette skaper stor usikkerhet og utrygghet for den det gjelder og ofte er det vanskelig å se arbeidsgivers begrunnelse for slike kortvarige kontrakter. En bestemmelse som foreslått, hvor det er krav til skriftlig begrunnelse der det ikke gis en tryggere og mer forutsigbare arbeidsforhold, vil forhåpentligvis bidra til større bevissthet og mer grundige vurderinger av grunnlaget for midlertidighet eller andre atypiske arbeidsforhold. Vi mener imidlertid at frist for begrunnelse på en måned er for lang, særlig tatt i betraktning at bestemmelsen er rettet mot de arbeidstakere som har atypiske og usikre arbeidsforhold. Behovet for å be om en vurdering kan oppstå i forbindelse med tilbud om ansettelse annet sted og da kreves en raskere avklaring. Etter vår vurdering bør fristen ikke settes til mer enn 14 dager.

Pkt. 16 rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme

NJ støtter departementets vurdering av behovet for å kodifisere gjeldende rett hva gjelder manglende opplysning om tilkynningsforholdet, jf. § 14-6 (3). Det kan bidra til at arbeidsgiver i større grad vil sørge for at alle opplysninger om arbeidsforholdet fremgår klart av arbeidsavtalen.

Videre er NJ enig med departementet i at det må være arbeidstakers pretensjon om stillingsomfang som skal legges til grunn ved eventuell manglende opplysninger i arbeidsavtalen, jf. § 14-5. Et krav om full stilling vil i mange tilfeller heller ikke være ønskelig for arbeidstaker og en slik presumsjon vil kunne være til hinder for at arbeidstaker benytter bestemmelsen. Det er også mer hensiktsmessig at det er den reelle stillingsandelen som faktisk er arbeidet som skal legges til grunn fordi det gir uttrykk for behovet for arbeidskraft og antas å være mindre problematisk også for arbeidsgiver.

Vi deler imidlertid ikke departementets vurdering og forslag om at det skal gjelde forskjellig beviskrav i disse to situasjonene. Begge bestemmelsene regulerer sanksjon for arbeidsgivers manglende oppfyllelse av hva en arbeidsavtale skal inneholde. Etter vår vurdering er det verken logisk eller hensiktsmessig å skille på beviskravene i disse situasjoner. Hertil kommer at det må anses mindre inngripende for arbeidsgiver at en som er ansatt får en større stillingsandel enn at en midlertidig får fast ansettelse. Rett til større stillingsandel

foreligger også dersom det faktiske arbeidet har vart over en viss periode, jf. § 14-4a. Det vil videre være enklere å forholde seg til at det gjelder samme beviskrav i situasjon hvor arbeidsgiver ikke har overholdt sin forpliktelse.

NJ er enig i departementets vurdering av at gjeldende bestemmelser om prøvetid gir tilstrekkelig beskyttelse. Vi er også enig i at en varslingsbestemmelse ikke er nødvendig siden arbeidstaker i de alt overveiende fleste tilfeller vil ha kontakt med arbeidsgiver før eventuell stevning tas ut.

Med vennlig hilsen
Norsk Journalistlag

Dag Idar Tryggestad
Leder

Elin Nykaas
Advokat