



Arbeids- og sosialdepartementet

Sendt elektronisk

Dato: 19.04.2022
Saksbehandler: Sindre Dahl Christensen
Deres ref.: 22/214-
Saksnr.: 2022/2151

Høringssvar til forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – styrking av retten til heltid

1. Innledning

Det vises til elektronisk brev av 17. januar 2022 hvor Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) ber om tilbakemeldinger på forslag til endringer i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) om styrking av retten til heltid, mv.

2. Forslagene i høringsnotatet

ASD foreslår i hovedsak tre endringer i høringsbrevet:

- 1. å lovfeste en heltidsnorm og innføre en dokumentasjons- og drøftingsplikt ved ansettelse i deltidsstilling, som forplikter arbeidsgiver til å dokumentere behovet for å benytte deltid, samt drøfte spørsmålet med tillitsvalgte*
- 2. å lovfeste at fortrinnsretten for deltidsansatte også skal gjelde fremfor at arbeidsgiveren foretar innleie i virksomheten*
- 3. å styrke fortrinnsretten for deltidsansatte ved å gi disse fortrinnsrett til ekstravakter og lignende, fremfor at arbeidsgiveren foretar ny ansettelse*

3. UiOs innspill til de foreslåtte endringene

1) Lovfesting av heltidsnorm og innføring av dokumentasjons- og drøftingsplikt

Heltidsnorm

Slik Universitetet i Oslo (UiO) vurderer det, innebærer departementets forslag om å lovfeste en norm – *hovedregel* – om ansettelse i heltidsstilling først og fremst kodifisering av både gjeldende



rett og praksis i de fleste norske virksomheter, herunder UiO. Denne delen av forslaget medfører altså ingen materiell endring av gjeldende rett. Den er i stedet en rent symbolsk lovendring som skal signalisere at ansettelse i heltidsstilling i normaltilfellene er å foretrekke fremfor ansettelse i deltidsstilling.

UiO ønsker samtidig å understreke at deltidsansettelse i mange sammenhenger både er ønskelig og nødvendig. Når det mer konkret gjelder universitets- og høyskolesektoren, så er det UiOs erfaring at studenter har behov for deltidsstillinger som lar seg kombinere med egne studier. I disse tilfellene er deltidsansettelse ønskelig, og neppe ufrivillig. Videre er det i universitets- og høyskolesektoren utbredt med såkalte bistillinger, nærmere bestemt vitenskapelige deltidsstillinger. Forutsetningen for de fleste slike deltidsansettelser er nettopp at de skal kombineres med ansettelse i annen stilling. Typisk vil det være snakk om å undervise i, og/eller forske på, fagområder som den ansatte praktiserer i en annen sammenheng. For eksempel en praktiserende sykehusoverlege som samtidig fungerer i en professor II-stilling ved universitetet. UiO mener at denne bakgrunnen viser at ansettelse i heltidsstilling ikke i *enhver* sammenheng er mest ønskelig, selv om det kanskje i de *fleste* tilfeller er det.

UiO mener at det ikke uten videre er ønskelig å innta bestemmelser i arbeidsmiljøloven som pålegger arbeidsgiver en plikt, uten at de samtidig angir en klar rettslig konsekvens av eventuelt brudd på disse bestemmelsene.

UiO legger imidlertid til grunn at lovens forarbeider vil være tilstrekkelig klare på at lovendringen ikke medfører noen juridisk realitetsendring med hensyn til adgangen for arbeidsgivere til å ansette i deltidsstilling, slik at det ikke oppstår misforståelse for de aktørene som faktisk skal praktisere dette regelverket.

Dokumentasjons- og drøftingsplikt

Den andre delen av lovendringsforslaget tar sikte på å innføre en dokumentasjons- og drøftingsplikt ved ansettelse i deltidsstilling.

UiO mener i utgangspunktet at innføring av dokumentasjons- og drøftingsplikt vil være positivt for virksomhetene selv, i den forstand at det tvinger arbeidsgiver til å være mer bevisst på den faktiske begrunnelsen for deltidsarbeid. UiO antar at dette vil føre til at virksomheter tar bedre og mer rasjonelle beslutninger knyttet til sitt bemanningsbehov.

Når det gjelder de nærmere materielle og formelle krav som etter lovforslaget stilles til selve dokumentasjons- og drøftingsplikten, så antar UiO at allerede eksisterende kanalene for drøfting,



for eksempel i forbindelse med innføring av nattarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-11 (5), kan benyttes også for å overholde det foreslåtte kravet til drøfting i forkant av ansettelse i deltidsstilling.

Samtidig er det for UiO ikke tvilsomt at innføring av en helt generell dokumentasjons- og drøftingsplikt i forbindelse med ansettelse i deltidsstillinger vil medføre betydelig administrativt merarbeid i virksomheten, både for arbeidsgiver og for de tillitsvalgte. Dermed vil de administrative kostnadene forbundet med dette punktet i lovforslaget ikke være ubetydelige for UiOs, og presumptivt også andre større virksomheters, vedkommende – i både offentlig og privat sektor.

UiO oppfordrer på denne bakgrunnen departementet om nøye å vurdere om kostnadene forbundet med innføring av en helt generell dokumentasjons- og drøftingsplikt i forbindelse med deltidsansettelse rent faktisk vil oppveies av de antatte ønskelige virkningene. UiO foreslår også at departementet vurderer om det skal gjøres unntak for visse typer deltidsansettelser, herunder for stillinger tilpasset studenter og vitenskapelige bistillinger. UiO opplever videre at høringsnotatet ikke bringer fullstendig klarhet i konsekvensene av brudd på plikten til drøfting i forkant av beslutningen om å gå til deltidsansettelse.

I utgangspunktet vil drøftingsplikten være en saksbehandlingsregel på linje med plikten til å avholde drøftingsmøte før arbeidsgiver beslutter oppsigelse av arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Brudd på plikten til å avholde drøftingsmøte kan på sin side bli brukt mot arbeidsgiver som et relevant, og tidvis viktig, moment i helhetsvurderingen av om oppsigelsen er å anse som saklig etter arbeidsmiljøloven § 15-7. Brudd kan med andre ord som ytterste konsekvens føre til at en oppsigelse blir kjent ugyldig av domstolene, jf. aml. § 15-12 (1), jf. § 15-7, jf. § 15-1.

Det oppstår da spørsmål om det i det hele tatt kan tenkes liknende rettslige konsekvenser av å unnlate drøftelser før ansettelse i deltidsstilling gjøres. I så fall vil den mest nærliggende konsekvensen være at den ansatte kan kreve ansettelse i fulltidsstilling, på linje med konsekvensen av brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse, jf. aml. § 14-11 (1), jf. § 14-9 (1).

Det fremstår for UiO, på bakgrunn av høringsnotatet, ikke tilstrekkelig klart at brudd på den foreslåtte drøftingsplikten ikke *under noen omstendighet* vil kunne få slike konsekvenser av den typen som er beskrevet direkte ovenfor her. UiO mener at dette uansett bør avklares i det videre lovarbeidet, og særlig med henblikk på å unngå unødig konflikt og prosess som følge av uklarhet rundt hvordan bestemmelsen skal forstås i sammenheng med regelverket for øvrig.

Konklusjon

UiO støtter lovendringsforslaget slik det er formulert i høringsnotatet for så vidt gjelder lovfesting av norm om heltidsansettelse. UiO ber imidlertid departementet vurdere om det bør fremkomme uttrykkelig av lovteksten eller i proposisjonen at det gjøres unntak for bestemte typer stillinger hvor



deltidsansettelse er nødvendig og/eller ønskelig. På denne måten kan UiO ivareta egne behov innenfor stillinger tilpasset studenter og for vitenskapelige bistillinger.

Når det gjelder forslaget til innføring av dokumentasjons- og drøftingsplikt i forbindelse med ansettelse i deltidsstilling mener UiO at det bør gjøres unntak for plikten når det gjelder bestemte typer deltidsstillinger, samt at uttrykkelig avklares hvilke – om noen – rettslige virkninger det vil kunne få for ansettelsesforholdet at en arbeidsgiver ikke oppfyller dokumentasjons- og/eller drøftingsplikten i forbindelse med ansettelse.

2. Lovfesting av fortrinnsrett for deltidsansatte fremfor innleie

Departementet foreslår å likestille innleie med «ny ansettelse» når det gjelder fortrinnsretten til utvidet stilling som følger av arbeidsmiljøloven § 14-3.

UiO vurderer at en slik endring av lovteksten vil være i tråd med formålet bak bestemmelsen for øvrig, som etter UiOs oppfatning er å sikre at interne kandidater med deltidsstilling prioriteres fremfor eksterne kandidater.

UiO slutter seg til departementets begrunnelse for øvrig, og støtter lovendringsforslaget slik det er formulert i høringsnotatet.

3. Fortrinnsrett til ekstravakter for deltidsansatte

Departementet foreslår videre å lovfeste at deltidsansatte har fortrinnsrett til å påta seg ekstravakter, fremfor blant andre tilkallingsvikarer – personer som ansettes midlertidig fra vakt til vakt, på bakgrunn av en rammeavtale.

UiO tolker imidlertid lovendringsforslaget slik at arbeidsgivere fortsatt vil ha adgang til å praktisere slike tilkallingsvikarordninger, men at endringen vil være at arbeidsgiver ved behov for ekstraordinær bemanning *først* vil måtte henvende seg til deltidsansatte, og eventuelt *deretter* kontakte de tilkallingsvikarene demåtte ha inngått rammeavtale om tilkalling med.

UiO er enig i *prinsippet* om at deltidsansatte normalt bør ha fortrinn til ekstravakter og liknende fremfor tilkallingsvakter som ikke er fast ansatt, men kun er tilknyttet virksomheten via en rammeavtale eller tilsvarende. Samtidig mener UiO at det er lite rom for en slik fortrinnsrett for såkalte ekstravakter, samt at det i praksis vil være vanskelig å gjennomføre en slik fortrinnsrett, både på virksomhets- og enhetsnivå.



For det første mener UiO at det er vanskelig å begrunne det reelle behovet for innføringen av fortrinnsrett for deltidsansatte til ekstravakter, og at det er betydelige praktiske utfordringer knyttet til praktisering av den foreslåtte bestemmelsen.

For eksempel er det vesensforskjell mellom fortrinnsrett til foreslått utlyst ny stilling og ledige ekstravakter, blant annet i det ekstravaktene – slik de er beskrevet i høringsnotatet – nettopp ikke skal, eller i praksis *kan*, utlyses. Dermed oppstår det spørsmål om arbeidsgiver *for hvert enkelt tilfelle* er pålagt å kontakte en bestemt krets av deltidsansatte med tilbud om ekstravakt, eller om arbeidsgiver helt overordnet kan avklare med den enkelte om vedkommende generelt vil være interessert i å ta på seg ekstravakter; om arbeidsgiver har en aktiv plikt til å tilby ekstravakter, eller om det er den ansatte selv som må kreve dette.

UiO vurderer videre at behov for ekstravakt som oftest vil oppstå på svært kort varsel, for eksempel ved nylig inntruffet sykdom. I andre tilfeller, for eksempel ved langvarig sykdomsfravær, er det mer aktuelt med ansettelse i lengre vikariat. Det vil da neppe heller være lovlig å benytte seg av tilkallingsvikar. På bakgrunn av dette stiller UiO spørsmålstegn ved om det i det hele tatt er kurant å pålegge arbeidsgiver fortrinnsrett når slike enkeltvakter må fylles. Når departementet selv påpeker at fortrinnsrett ikke vil være aktuelt når behovet for ekstravakt oppstår på kort varsel, så bidrar dette etter UiOs syn ytterligere til å fjerne mye av eksistensbegrunnelsen for regelen.

Med henblikk på regelverket for øvrig, vil UiO påpeke at arbeidsgivere allerede etter gjeldende rett ikke gyldig kan gå til midlertidig ansettelse, herunder i ekstravaktstillinger fra dag til dag, i større omfang enn det et upåregnelig behov for oppdekking av vakter for fraværende ansatte skulle tilsi. I stedet må arbeidsgiver normalt utlyse fast stilling av et mindre stillingsomfang tilpasset den påregnelige sykefraværsprosenten i virksomheten. Tilkallingsvikarordninger kan på sin side som regel kun benyttes for de helt sporadiske sykefraværstilfellene.

For det andre mener UiO at det under enhver omstendighet må tydeliggjøres at virksomhetsbegrepet skal forstås slik at arbeidsgiver kan fastsette mindre kretser, slik som etter mønster av arbeidsmiljøloven § 14-9 (8), jf. (2) bokstav f. UiO mener imidlertid at en eventuell lovendring som gir deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter bør knyttes til kretser som er tilpasset virksomhetens praktiske behov, og at det ikke settes noen nedre grense for antall ansatte som kretsen består av, subsidiært at minimumsstørrelsen på kretsen settes lavere enn etter nevnte bestemmelse i § 14-9 (8).

UiO støtter etter dette ikke lovendringsforslaget slik det er formulert i høringsnotatet.



Med hilsen

Arne Benjaminsen
Universitetsdirektør

Irene Sandlie
Personaldirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Sindre Christensen

sindre.christensen@admin.uio.no