



# Ot.prp. nr. 91

(2005–2006)

## Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid mv.)

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 16. juni 2006,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Stoltenberg II)*

### 1 Innledning

#### 1.1 Bakgrunn

I tråd med regjeringserklæringen fra Regjeringen Stoltenberg II, fremmet departementet Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) med forslag om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Endringene ble vedtatt ved lov 21. desember 2005 nr. 121. Den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006, med unntak av § 2-4 om varsling.

På bakgrunn av Ot.prp. nr. 24 (2005-2006), ble blant annet bestemmelsene om overtid, gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og reglene om passivt arbeid og hjemmevakt, endret. Endringene innebar i hovedsak en reversering av bestemmelsene tilbake til tidligere regulering, men med enkelte tilpasninger til arbeidstidsdirektivet (Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF). I Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) varslet departementet at det tok sikte på å komme tilbake med en ny proposisjon i løpet av våren 2006 med forslag om regulering av varsling/ytringsfrihet i arbeidsforhold. Det ble også forespeilet at det i denne forbindelse kunne bli aktuelt å fremme forslag om enkelte andre endringer i arbeidsmiljøloven, og det ble blant annet pekt på reguleringen av passivt arbeid og hjemmevakt, samt valgretten ved virksomhetsoverdragelse. På disse punktene innebar endringsproposisjonen en reversering av

de endringene som ble vedtatt i ny lov 17. juni 2005. Departementet gav uttrykk for at eventuelle endringer utover en ren reversering ville kreve en egen høringsprosess.

23. desember 2005 ble forslag til nye regler om varsling/ytringsfrihet sendt på høring, mens høringsforslag til enkelte andre endringer i arbeidsmiljøloven og i diskrimineringsloven ble sendt på høring 14. februar 2006. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har funnet det hensiktsmessig å fremme disse sakene i separate proposisjoner. Med hensyn til varsling vises det til Ot.prp. nr. 84 (2005-2006).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet fremmer på denne bakgrunn forslag om visse endringer i arbeidsmiljøloven, fortrinnsvis om arbeidstid, samt forslag om en endring i diskrimineringsloven.

#### 1.2 Sammendrag

I arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid foreslås det at gjeldende bestemmelser om «beredskapstjeneste» og «passiv tjeneste» slås sammen til en bestemmelse om «arbeid av passiv karakter». Videre foreslås det at dagens hjemmevaksbegrep erstattes av formuleringen «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet». Disse endringene innebærer forenklinger og klargjøringer, uten materiell betydning. Det foreslås videre en begrenset utvidelse av Arbeidstilsynets og Petro-

leumstilsynets adgang til å dispensere fra arbeids- tidsreglene; innenfor helse- og omsorgssektoren, vakt- og overvåkningssektoren, samt i tilfeller hvor det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted. For øvrig foreslås det enkelte mindre endringer og tilpasninger i arbeidstidsbestemmelsene, blant annet for å sikre at reglene er i pakt med arbeidstidsdirektivet.

På bakgrunn av innspill fra Arbeidstilsynet under høringen foreslås det noen mindre endringer i bestemmelsene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, herunder å ta ut kravene om at Arbeidstilsynet skal ha melding når verneombud er valgt og at arbeidsmiljøutvalgets årsrapport skal sendes til Arbeidstilsynet.

For å legge til rette for tilstrekkelig implementering av direktivet om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (Europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF), legges det fram forslag om å ta inn en forskriftshjemmel om utsendte arbeidstakere i lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).

## 2 Arbeidstid

### 2.1 Beredskapstjeneste og passiv tjeneste

#### 2.1.1 Gjeldende rett

Etter arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd kan arbeidstiden ved «beredskapstjeneste» forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men likevel ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstiden må dessuten ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager. Beredskapstjeneste foreligger «dersom tjenesten helt eller i det vesentlige består i at arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsstedet for i påkommende tilfeller å yte arbeid». Ved «passiv tjeneste» kan Arbeidstilsynet samtykke i en arbeidstid på inntil 13 timer i løpet av 24 timer og inntil 48 timer i løpet av sju dager. Passiv tjeneste foreligger «der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpåvenhet», jf. § 10-4 tredje ledd.

#### 2.1.2 Arbeidstidsdirektivet

Arbeidstidsdirektivet fastsetter i artikkel 3 at arbeidstaker skal ha en daglig sammenhengende hviletid på 11 timer innenfor en periode på 24 timer. Videre begrenser direktivet den samlede

ukentlige arbeidstid, inkludert overtid, til 48 timer i gjennomsnitt innenfor en periode på fire måneder, jf. artikkel 6 og 16. Det følger av en dom avsagt av EF-domstolen (C 151/02) at direktivets grenser også gjelder for beredskapsvakt på arbeidsstedet. Saken gjaldt en ordning med beredskapsvakt for en lege ved et sykehus i Tyskland. Legen disponerte et værelse på sykehuset hvor vedkommende kunne sove når han ikke var tilkalt til aktiv tjeneste, som gjennomsnittlig utgjorde 49 prosent av vakttjenesten. Domstolen kom til at hele vakttjenesten måtte regnes som arbeidstid etter arbeidstidsdirektivet.

#### 2.1.3 Departementets høringsforslag

I høringsbrevet foreslås det å fjerne skillet mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste og erstatte begrepene med formuleringen «arbeid av passiv karakter». Samtidig foreslås det presisert at arbeidet «helt eller i det vesentlige» må være av passiv karakter for at arbeidstiden skal kunne forlenges.

Det foreslås ingen endringer i rammene for hvor mye arbeidstiden kan forlenges når arbeidet helt eller i det vesentlige er av passiv karakter.

I høringsforslaget ble det gjort oppmerksom på at en ren sammenslåing av begrepene formelt vil innebære en utvidelse av Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang. Etter gjeldende rett har Arbeidstilsynet adgang til å gi dispensasjon ved passiv tjeneste, men ikke i beredskapstilfellene. Forutsatt at det ikke er ønskelig med en slik utvidelse, skisserte høringsbrevet ulike måter for hvordan gjeldende grenser for dispensasjonsadgangen likevel kan opprettholdes.

#### 2.1.4 Høringsuttalelsene

*Landsorganisasjonen i Norge (LO)* er opptatt av at Arbeidstilsynets kompetanse ikke bør utvides og viser til at dagens skille mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste er veletablert og at det ikke er forhold som med styrke tilsier at det bør endres. *LO* går på denne bakgrunn imot en sammenslåing av bestemmelsene. *LO* støtter forslaget om å fjerne kravet om at arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsplassen i tilknytning til beredskapstjeneste.

*Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)* mener den foreslåtte formuleringen kan oppfattes som en innskrenkning i forhold til dagens beredskapstjeneste, og fremholder at det bør presiseres at dette ikke er tilfellet. *NHO* er av den oppfatning

at det er bedre å fortsette med de innarbeidede begrepene, men at disse kan slås sammen til en bestemmelse.

*Arbeidsgiverforeningen NAVO* ønsker ingen materiell endring og kan ikke se at en sammenslåing er klargjørende.

*KS, Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon, Akademikerne, Yrkesorganisasjonenes sentralforbund og Arbeidstilsynet* støtter i hovedsak forslaget. Også øvrige høringsinstanser som har uttalt seg til forslaget er i hovedsak positive til de foreslåtte endringene.

### 2.1.5 Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener at dagens skille mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste fremstår som uklar. Hvorvidt en ordning skal karakteriseres som beredskapstjeneste eller passiv tjeneste vil til syvende og sist bli et spørsmål om graden av passivitet. Dagens regulering nødvendiggjør at det trekkes et skille både mellom beredskapstjeneste og ordinært arbeid og mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste.

Et flertall av høringsinstansene er i hovedsak positive og ønsker at begrepene beredskapstjeneste og passiv tjeneste erstattes av «arbeid av passiv karakter».

Fra enkelte høringsinstanser er det imidlertid pekt på at det ikke er behov for endringer fordi dagens begreper er innarbeidede, og at en sammenslåing av begrepene ikke virker klargjørende. Det vektlegges også av flere høringsinstanser at det ikke er ønskelig med materielle endringer.

Det er departementets oppfatning at en sammenslåing av begrepene i tråd med høringsforslaget vil fjerne noen grensdragninger som i realiteten er overflødige. I gjeldende lov er det presisert at arbeidsgiver kan forlenge arbeidstiden ved beredskapstjeneste. Selv om en tilsvarende presisering ikke er uttrykkelig nevnt i forhold til passiv tjeneste, mener departementet at dette må innfortolkes. Departementet viser til at passiv tjeneste er mindre belastende enn beredskapstjeneste. Når arbeidsgiver kan forlenge arbeidstiden ved beredskapstjeneste, hvor det stilles krav om at arbeidstaker må være våken, må det legges til grunn at arbeidsgiver har tilsvarende kompetanse når det er tale om passiv tjeneste og arbeidstaker kan sove under tjenesten. Departementet kan derfor ikke se at det for arbeidsgivers adgang til å forlenge arbeidstiden vil ha noen betydning å videreføre skillet mellom beredskapstjeneste og passiv

tjeneste. Å slå sammen begrepene vil således ikke innebære noen materiell endring i arbeidsgivers kompetanse.

Departementet legger til grunn at presiseringen i gjeldende § 10-4 andre ledd om at arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsstedet, ikke er ment å være et vilkår for at bestemmelsen skal komme til anvendelse, men en beskrivelse av innholdet i hva en beredskapstjeneste normalt innebærer. Det gir dårlig sammenheng dersom arbeidsgiver skal kunne forlenge arbeidstiden med to timer når arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsstedet, men ikke dersom vedkommende kan oppholde seg et annet sted. Departementet legger til grunn at det ofte oppleves mindre belastende å oppholde seg et annet sted enn på arbeidsstedet. Det sentrale både i forhold til beredskapstjeneste og passiv tjeneste bør etter departementets vurdering være hvorvidt arbeidstakeren er bundet til å måtte oppholde seg på arbeidsstedet eller et annet sted som arbeidsgiver anviser. Dersom arbeidstaker må oppholde seg i hjemmet eller ikke er bundet til å oppholde seg på et nærmere angitt sted, vil det være mer naturlig å definere forholdet som hjemmevakt, se nærmere om dette under punkt 2.2. Departementet mener på denne bakgrunn at det ikke er hensiktsmessig å videreføre en presisering om at arbeidstaker i beredskapstilfellene må oppholde seg på arbeidsplassen.

Arbeidstilsynets kompetanse til å gi tillatelse til lengre arbeidstid er i dag begrenset til tilfeller av «passiv tjeneste». En sammenslåing av begrepene vil formelt åpne for at Arbeidstilsynet kan gi tillatelse til å forlenge arbeidstiden også i beredskapstilfellene. Departementet viser til de innvendinger som er reist av LO, og legger til grunn at det ikke er behov for en utvidelse av gjeldende dispensasjonspraksis. Departementet foreslår på denne bakgrunn at det legges inn en begrensning i hjemmelsbestemmelsen om at dispensasjon kun skal gis der arbeidet er særlig passivt. Departementet forutsetter med denne presiseringen at rekkevidden av Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang skal være den samme som i dag.

Enkelte høringsinstanser peker på at dagens begreper er innarbeidede og at det av den grunn ikke er ønskelig å slå sammen begrepene. Departementet har forståelse for at den som er kjent med dagens formuleringer og har innarbeidet begrepene i arbeidsavtaler/tariffavtaler, ikke vil ha det samme behovet for klargjøring som den mindre erfarne bruker av reglene. Departementet mener imidlertid at en sammenslåing av begre-

pene vil innebære en forenkling, særlig for mindre erfarne brukere av regelverket og vil dessuten vise til at et flertall av høringsinstansene støtter endringen. Til NHO's merknad vil departementet understreke at endringen kun er av teknisk karakter. Endringen skal således ikke ha noen innvirkning på gjeldende arbeidstidsordninger eller gi grunnlag for økte krav om kompensasjon.

På bakgrunn av ovennevnte mener departementet at det ikke er hensiktsmessig å opprettholde dagens skille mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste. Formuleringen «arbeid av passiv karakter» vil etter departementets vurdering gi en bedre beskrivelse av hva dagens formuleringer er ment å beskrive. For å klargjøre begrepet foreslår departementet at det i lovteksten tas inn en presisering om at arbeidet «helt eller i det vesentlige» må være av passiv karakter for at arbeidstiden skal kunne forlenges. Tilsvarende formulering følger i dag av § 10-4 andre ledd. Presiseringen utelukker forlengelse av arbeidstiden i tilfeller hvor arbeidet i perioder er passivt, men hvor det stadig er avbrytelser med aktivt arbeid.

Departementet foreslår ingen endringer i rammene for hvor mye arbeidstiden kan forlenges når arbeidet «helt eller i det vesentlige er av passiv karakter». Arbeidsgiver vil således ikke ha anledning til å forlenge arbeidstiden utover to timer pr. dag, og Arbeidstilsynet kan bare tillate arbeidsdager på inntil 13 timer der arbeidet er særlig passivt.

## 2.2 Hjemmevakt

### 2.2.1 Gjeldende rett

Hjemmevakt foreligger dersom «arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfeller å yte arbeid», jf. § 10-4 fjerde ledd. Hjemmevakt er i utgangspunktet ikke arbeidstid, jf. § 10-1. Det er bare den tiden arbeidstakeren blir kalt ut til arbeid som vil være arbeidstid. Paragraf 10-4 fjerde ledd fastsetter en hovedregel om at 1/5 av hjemmevakten likevel skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. I tariffavtale kan det fastsettes en lavere andel eller at hjemmevakten ikke skal regnes med i det hele tatt. Dersom det ikke er inngått slik avtale og en omregning etter hovedregelen vil virke åpenbart urimelig, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstaker, fastsette en annen omregningsfaktor.

### 2.2.2 Departementets høringsforslag

I høringsbrevet foreslås det å erstatte hjemmevaksformuleringen i § 10-4 fjerde ledd med

«beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet» samt noen mindre språklige justeringer i bestemmelsen ellers. Videre drøftes det hvorvidt det bør opprettholdes en hovedregel om omregning og i tilfellet om den fortsatt bør være 1/5, uten at det fremlegges noe forslag om endringer.

### 2.2.3 Høringsuttalelsene

Arbeidstakersiden støtter i hovedsak forslaget. *Landsorganisasjonen i Norge (LO)* foreslår at hjemmevaksbegrepet erstattes med «passiv tjeneste utenfor arbeidsstedet» for å unngå sammenblanding med beredskapstjeneste etter § 10-4 andre ledd.

*Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)* mener kompensasjon for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet bør overlates til avtale mellom partene. Det vises til den tekniske utviklingen som har funnet sted og som har gjort ordninger langt mindre byrdefulle enn for 30 år siden. Dersom en hovedregel skal opprettholdes, bør omregningsfaktoren etter *NHO's* oppfatning ikke settes høyere enn 1/8. Når hovedregelen bare kan fravikes ved tariffavtale, bør det dessuten åpnes for at Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon til en annen omregningsfaktor uavhengig av vilkår om at urimeligheten må være åpenbar.

Både *KS* og *Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon* støtter forslaget.

*Arbeidsgiverforeningen NAVO (NAVO)* peker på at forslaget om en omformulering av begrepet hjemmevakt til «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet» vil innebære en innstramning i muligheten til annen omregningsfaktor i de tilfeller arbeidstaker ikke er bundet til hjemmet eller hjemmets umiddelbare nærhet. Selv om denne omregningsfaktoren kan ha vært benyttet i tilfeller med større bevegelsesfrihet enn det loven har forutsatt, mener *NAVO* det ikke er grunnlag for å endre formuleringen av hjemmevaksbegrepet.

*Arbeidstilsynet* støtter forslaget, men for å unngå begrepsblanding med gjeldende § 10-4 andre ledd, foreslås det en noe annen formulering enn den som fremmes i høringsbrevet.

Flere høringsinstanser fremholder at forslaget vil innebære en innstramning i forhold til dagens regler da gjeldende bestemmelse etter deres oppfatning bare omfatter tilfeller der arbeidstakeren faktisk er bundet til å være i hjemmet eller hjemmets umiddelbare nærhet. Enkelte fremholder at det er mer hensiktsmessig at kompensasjon for begge ordningene overlates til partene å avtale, og dersom hjemmevaksordningene skal omfatte

all «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet» så bør det være en annen omregning når arbeidstakerne ikke er bundet til å være i hjemmet eller hjemmets umiddelbare nærhet.

*Norsk journalistlag* støtter forslaget som de mener vil innebære en endring ved at også mobilberedskap vil bli omfattet.

Flere høringsinstanser peker på at Arbeidstilsynet bør ha kompetanse til å fastsette en annen omregningsfaktor, også i tilfeller hvor det ikke er «åpenbart urimelig» å følge hovedregelen.

#### 2.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet viser til at hjemnevaksbegrepet i loven stammer fra en tid der arbeidstaker normalt var bundet til å være i hjemmet. I Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 63-64 uttales det:

«Avgjørende for om bestemmelsen skal kunne anvendes, er om arbeidstakeren har en så sterk begrensning av sin bevegelsesfrihet at han må oppholde seg i sitt hjem eller i hjemmets umiddelbare nærhet. I tilfeller hvor det er tatt i bruk tekniske hjelpemidler o.l. slik at vedkommende arbeidstaker nærmest har normal bevegelsesfrihet, kan det være naturlig å ta spørsmålet om beregningsmåte opp med Direktoratet for arbeidstilsynet, jfr. bestemmelsens annet ledd».

Det har skjedd en stor teknologisk utvikling i etterkant av disse uttalelsene. Utviklingen har gått i retning av at hjemnevaksbegrepet har fått et annet innhold enn hva som var utgangspunktet for bestemmelsen. Det er i dag sjeldent at arbeidstakeren faktisk er bundet til å være i hjemmet.

Flere høringsinstanser har tatt til orde for at det bør være et skille mellom tilfeller hvor arbeidstakeren er bundet til å være i hjemmet eller hjemmets umiddelbare nærhet og tilfeller hvor arbeidstakeren har større bevegelsesfrihet. Enten slik at det i sistnevnte tilfeller skal være en mindre andel av hjemnevaksen som skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden eller at det da ikke skal være noen grunnregel om omregning i det hele tatt slik at partene står fritt til å avtale dette.

Departementet peker på at belastning ved «hjemnevakt» først og fremst er knyttet til krav om utkallingstid, som vil sette grenser for arbeidstakers bevegelsesfrihet, samt av hvor stor sannsynlighet det er at arbeidstaker blir utkalt. Det kan etter departementets vurdering gi et dårlig resultat om en arbeidstaker med kort ukallingstid

og som risikerer stadig å bli utkalt, skal stilles dårligere enn en som er bundet til å være i hjemmet, men som sjeldent blir ringt opp og da kanskje kun for å besvare noen spørsmål.

Departementet vil på denne bakgrunn ikke foreslå at det skal være et skille mellom de tilfeller arbeidstaker er bundet til å oppholde seg i sitt hjem og de tilfeller arbeidstaker har større bevegelsesfrihet.

Det er fra flere høringsinstanser pekt på at en omformulering av hjemnevaksbegrepet til «beredskap utenfor arbeidsstedet» vil innebære en materiell endring i forhold til dagens regulering. Det fremholdes i denne sammenheng at dagens bestemmelse bare har krav til omregning i de tilfeller arbeidstakeren faktisk er bundet til hjemmet eller hjemmets umiddelbare nærhet.

Departementet er av den oppfatning at gjeldende § 10-4 fjerde ledd må tolkes i lys av den teknologiske utviklingen som har skjedd siden bestemmelsen ble til. Det er etter departementets oppfatning ikke i tråd med bestemmelsens intensjon dersom den bare skal komme til anvendelse i tilfeller hvor arbeidstakeren er bundet til å være i hjemmet, uten noen nærmere vurdering av selve vaktordningen. Departementet antar at de fleste, i alle fall innenfor det organiserte arbeidslivet, har praktisert reglene i tråd med dette. En endring av benevnelse slik det er foreslått i høringsutkastet, vil således ikke innebære noen materiell endring. Høringsuttalelsene og den uklarhet som synes å være knyttet til bestemmelsen viser imidlertid at det er behov for en mer dekkende lovtekst.

Departementet mener at «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet» vil være en mer hensiktsmessig formulering enn dagens ordlyd. Begrepet «beredskapsvakt» signaliserer, på samme måte som i dag, at det må dreie seg om en vaktordning. Hvorvidt mobilberedskap som Norsk journalistlag viser til, vil omfattes av bestemmelsen, må vurderes konkret. Det må i denne vurderingen blant annet legges vekt på hvorvidt arbeidstaker med mobilberedskap har plikt til å møte innen en viss responstid, og hvor inngripende denne responstiden er i arbeidstakers frihet. Dersom mobilberedskapen innebærer at arbeidstaker blir oppringt når noe skjer, men står fritt til å rykke ut/overlate det til andre, vil det normalt ikke legge slike begrensninger på arbeidstaker at det er naturlig å karakterisere det som en «beredskapsvakt». Tilsvarende dersom kravet til beredskapen er så vidt lite begrensende at arbeidstaker f. eks. kan nyte alkohol under vaktten.

Selv om formuleringen «beredskapsvakt uten-

for arbeidsstedet» bedre reflekterer den faktiske situasjon enn dagens hjemmevaktbegrep, vil formuleringen, på samme måte som i dag, gi grunnlag for avgrensningsspørsmål i forhold til «arbeid av passiv karakter», når denne ikke utføres på arbeidsstedet. Den sentrale vurderingen vil være hvorvidt arbeidstaker er bundet til å oppholde seg på et bestemt sted, og dersom dette stedet ikke er hjemmet vil forholdet normalt anses å være «arbeid av passiv karakter». Dersom arbeidstakeren kan oppholde seg i sitt hjem eller står fritt i forhold til hvor vedkommende vil oppholde seg (innenfor rammene av utkallingstiden), vil forholdet falle inn under formuleringen «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet». Unntak kan imidlertid tenkes dersom arbeidstakeren stadig må rykke ut og arbeide under beredskapsvakten. I slike tilfeller må det, på samme måte som i dag, vurderes om vekten fullt ut skal regnes som arbeidstid og vurderes etter de vanlige reglene.

LO og Arbeidstilsynet peker på at formuleringen «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet» kan blandes sammen med begrepet «beredskapstjeneste» i § 10-4 andre ledd og foreslår derfor alternative formuleringer. Departementet viser til punkt 2.1.5 ovenfor hvor det foreslås å ta ut «beredskapstjeneste» som benevnelse i loven og antar at faren for sammenblanding derfor er mindre.

Når det gjelder omregning av beredskapsvakt mener departementet det er hensiktsmessig å videreføre en hovedregel om omregning. Et klart flertall av høringsinstansene ønsker en slik regel. Departementet er av den oppfatning at det vil redusere konfliktnivået dersom loven har en regel å falle ned på dersom partene ikke blir enige om å nedfelle en annen løsning i tariffavtale.

Flere av høringsinstansene mener at dagens hovedregel bør endres og viser til at utviklingen har medført at disse ordningene nå er langt mindre byrdefulle enn de var for 30 år siden. Departementet viser til drøftelsene ovenfor og at det ikke nødvendigvis er slik at økt bevegelsesfrihet innebærer mindre belastning. Ettersom vaktordningene som etableres er svært ulike og dekker et stort mangfold av situasjoner, er det også vanskelig å finne en annen omregningsfaktor som vil treffe bedre. Departementet foreslår derfor ingen endring i dagens hovedregel om at 1/5 av vekten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

Dersom loven skal videreføre en hovedregel, mener blant annet NHO at Arbeidstilsynet må gis kompetanse til å fastsette en annen omregningsfaktor når det vil være «urimelig» å følge hovedregelen, dvs. at det ikke lenger skal stilles krav om

at urimeligheten må være «åpenbar». Departementet mener at en slik endring kan virke konfliktskapende og føre til at langt flere saker enn i dag havner hos Arbeidstilsynet. Etter departementets oppfatning skal dispensasjonsadgangen være en sikkerhetsventil myntet nettopp på de kvalifisert urimelige tilfellene. Departementet mener derfor at Arbeidstilsynets myndighet til å fastsette en annen beregningsmåte ikke bør endres.

## 2.3 Unntak fra kravet til sammenhengende hvile

### 2.3.1 Bakgrunn og gjeldende rett

Ved lovendring 21. desember 2005 ble det i § 10-8 tredje ledd satt en nedre grense på henholdsvis 8 og 28 timer for hvor kort den daglige og ukentlige arbeidsfrie perioden kan avtales. For å imøtekomme virksomhetenes behov for fleksibilitet, ble samtidig bestemmelsen i tidligere lov § 51 nr. 2 gjeninnført. Bestemmelsen åpner for at det i tariffbundne virksomheter kan inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tilkantsvalgte om at overtidsarbeid som er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser og hjemmevakter kan foregå i den arbeidsfrie perioden. Slike avtaler kan også inngås i virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter. Bestemmelsen ble plassert som et tillegg i § 10-6 niende ledd som omhandler rammene for overtid. Samtidig ble det vedtatt et tillegg i § 10-8 første ledd andre punktum om at det muntlig kan avtales kortvarige arbeidsoppdrag med den enkelte arbeidstaker når det brått oppstår fare for alvorlige driftsforstyrrelser. Paragraf 10-8 første ledd andre punktum er en videreføring av tidligere § 51 nr. 2 første ledd andre punktum. Det fremgår av Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) at det ikke var meningen å foreta noen endringer utover en tilpasning til tidligere regulering.

Den delen av § 10-6 niende ledd som er en videreføring av tidligere § 51 nr. 2 andre ledd, gir mulighet til å fravike kravene til daglig hvile uten at det fastsettes noen grense for hvor kort den daglige hvilen da kan bli. Bestemmelsen åpner derimot ikke for en utvidelse av rammene for å arbeide overtid, bare en adgang til å forkorte hvileperioden i tilfeller hvor det er arbeidet overtid innenfor lovens overtidsrammer.

Bestemmelsen omfatter også tilfeller hvor arbeidstakeren har hjemmevakt og blir tilkalt under den arbeidsfrie perioden for å utføre arbeid.

En ren språklig fortolkning kan indikere at overtidarbeid som er nødvendig for å unngå hjemmevakter, kan tillates i den arbeidsfrie perioden. Det fremgår imidlertid av forarbeidene at dette ikke er meningen. Presiseringen om hjemmevakter er tatt inn for å unngå tvil om at hjemmevakter kan legges i den arbeidsfrie perioden.

Arbeidstidsdirektivet åpner i artikkel 18 for at det i kollektive avtaler på visse vilkår, kan gjøres unntak fra kravet til en sammenhengende daglig hvileperiode på 11 timer.

### 2.3.2 Departementets høringsforslag

I høringsbrevet foreslås det at adgangen til muntlig å avtale kortvarige arbeidsoppdrag i § 10-8 første ledd andre punktum, oppheves. Det vises til at bestemmelsen ikke er i tråd med arbeidstidsdirektivet som krever at slike avtaler må ha sitt grunnlag i kollektive avtaler.

Det foreslås videre å flytte den delen av § 10-6 niende ledd som er en videreføring av tidligere § 51 nr. 2 andre ledd, til § 10-8 tredje ledd. Det vises til at bestemmelsen gir adgang til å fravike kravet til daglig arbeidsfri periode og ikke en utvidet adgang til å arbeide overtid. Bestemmelsen bør derfor plasseres i tilknytning til § 10-8 som omhandler daglig arbeidsfri. Samtidig foreslås det at adgangen til å fravike kravet til daglig arbeidsfri periode begrenses til de tilfeller der slik avtale er inngått med de tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale.

Det foreslås at begrepet hjemmevakt endres til «beredskap utenfor arbeidsstedet» i tråd med forslag om en tilsvarende endring i § 10-4.

Endelig foreslås det å presisere grensen for den samlede arbeidstiden til 16 timer i § 10-6 niende ledd.

### 2.3.3 Høringsuttalelsene

*Landsorganisasjonen i Norge* er i utgangspunktet positiv til de foreslåtte presiseringene. *Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)* er av den oppfatning at en flytting av bestemmelsen fra § 10-6 niende ledd til § 10-8 tredje ledd, vil innebære en svekkelse i vernehensyn. YS mener at adgangen til å avtale kortere hvile enn 11/8 timer bør være forbeholdt tariffavtale inngått av fagforening med innstillingsrett og at § 10-12 tredje ledd ellers gir den tilstrekkelige fleksibilitet.

*Arbeidsgiversiden* mener at adgangen i § 10-6 niende ledd andre punktum til å inngå avtale med arbeidstakernes representanter i ikke-tariffbun-

det virksomhet må videreføres. Det fremholdes at bestemmelsen har praktisk betydning og er særlig viktig å opprettholde når det samtidig foreslås å fjerne adgangen til muntlig å avtale kortvarige arbeidsoppdrag i den arbeidsfrie perioden.

*Arbeidstilsynet* støtter departementets forslag om å flytte deler av § 10-6 niende ledd til § 10-8 tredje ledd. *Arbeidstilsynet* påpeker imidlertid at § 10-8 tredje ledd benytter betegnelsen den «daglige» og den «ukentlige» arbeidsfrie perioden, mens første og andre ledd benytter «24 timer» og «sju dager» for tilsvarende tidsangivelser. Arbeidstilsynet fremholder at det er uheldig med forskjellig begrepsbruk og foreslår at formuleringene i første og andre ledd benyttes gjennomgående.

### 2.3.4 Departementets vurderinger og forslag

Bestemmelsen i § 10-8 første ledd andre punktum gir anledning til å inngå muntlig avtale mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker om å fravike kravet om 11 timers sammenhengende hvile for «kortvarige arbeidsoppdrag» når det «brått oppstår fare for alvorlig driftsforstyrrelse». Departementet viser til at det ikke er i tråd med arbeidstidsdirektivet å inngå slike avtaler muntlig. For å bringe reglene i overensstemmelse med arbeidstidsdirektivet foreslår derfor departementet at bestemmelsen i § 10-8 første ledd andre punktum oppheves.

Departementet vil imidlertid påpeke at direktivet åpner for at hviletidsbestemmelsene kan fravikes ved lov ved force majeure, hvilket er tatt inn i § 10-12 tredje ledd. Bestemmelsen gir arbeidsgiver adgang til å fravike arbeidstidsbestemmelsene for arbeid som på grunn av uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom. Selv om denne bestemmelsen ikke direkte erstatter den muntlige avtaleadgangen, vil den etter departementets oppfatning, sammen med adgangen til å fravike hviletidsbestemmelsen for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser (se nedenfor), sikre tilstrekkelig fleksibilitet.

Bestemmelsen i § 10-6 niende ledd gir mulighet til å fravike kravene til daglig hvile uten at det fastsettes noen minimumskrav for hvor kort den daglige hvilen da kan bli. Av Ot.prp. nr. 41 (1979-80) side 15 fremgår det at bestemmelsen er mynnet på tilfeller hvor arbeidstaker som har arbeidet overtid seint om kvelden møter på arbeidet til vanlig tid neste dag og av den grunn ikke får den lovfaste hvile mellom arbeidsperiodene. Adgangen til å fravike kravene til hvile er begrenset og gjelder bare der det er nødvendig å møte ved alminnelig arbeidstids start neste dag for å unngå

alvorlige driftsforstyrrelser. Ordlyden dekker også de tilfeller der arbeidstaker har hjemmevakt under den arbeidsfrie perioden. En ren språklig fortolkning kan indikere at overtidsarbeid som er nødvendig for å unngå hjemmevakter, kan tillates i den arbeidsfrie perioden. Det fremgår imidlertid av forarbeidene at bestemmelsen ikke skal forstås slik, men at presiseringen om hjemmevakter er tatt inn for å unngå tvil om at hjemmevakter kan legges i den arbeidsfrie perioden.

Bestemmelsen i tidligere lov § 51 nr. 2 andre ledd åpnet således ikke for en utvidelse av rammene for å arbeide overtid, men gav en åpning for å forkorte hvileperioden i tilfeller hvor det var arbeidet overtid innenfor lovens overtidsrammer. Et eksempel kan illustrere dette. Arbeidstaker arbeider 8 timer fra kl. 0600 og til kl. 1400 og skal etter arbeidsplanen/arbeidsavtalen ikke begynne på arbeid igjen før kl. 0600 dagen etter. Vedkommende blir imidlertid pålagt overtidsarbeid innenfor lovens totalramme for samlet arbeidstid på 16 timer og arbeider derfor fram til kl. 2200, samtidig som det er helt nødvendig – for å unngå alvorlig driftsforstyrrelse – at vedkommende starter sin ordinære arbeidsdag kl. 0600 dagen etter. Bestemmelsen gir da anledning til å gjøre dette uten at arbeidstakeren får en 11 timers arbeidsfri periode. Bestemmelsen gir imidlertid ikke arbeidstaker anledning til å arbeide overtid utover kl. 2200, ettersom dette vil være en utvidelse av totalrammen på 16 timer. Det har ikke vært meningen å gjøre noen endringer i dette. Departementet ser imidlertid at plasseringen av bestemmelsen sammen med angivelsen av rammene for overtiden i § 10-6 niende ledd kan være egnet til å skape tvil om bestemmelsens rekkevidde og foreslår derfor at den flyttes til § 10-8.

Departementet vil understreke at en flytting av bestemmelsen ikke vil innebære en svekkelse av vernehensynet. Også i 1977-loven var den tilsvarende bestemmelsen plassert i hviletidsbestemmelsen i § 51. Det er ikke ment å gjøre noen materielle endringer i forhold til tidligere regulering når det gjelder adgangen til å legge arbeid i den arbeidsfrie perioden. Departementet er imidlertid av den oppfatning at bestemmelsens formulering på flere områder kan fremstå som uklar. Blant annet kan det være usikkert hvorvidt kravet om at «det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser», også refererer seg til utkalling under hjemmevakt i den arbeidsfrie perioden. Departementet mener at bestemmelsen ikke kan forstås som en fri adgang til å legge hjemmevakter som resulterer i uttrykninger i den arbeidsfrie

perioden. Utgangspunktet for å kunne fravike hviletidskravet må også her være at dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Departementet foreslår å justere ordlyden noe slik at dette kommer tydeligere fram.

Departementet vil videre påpeke at benevnelsen «overtidsarbeid» i denne sammenheng ikke er helt treffende. Både etter dagens regulering og 1977-loven er det rent teknisk tale om «overtidsarbeid» først når arbeidstaker har arbeidet utover lovens alminnelige arbeidstid på ni timer, jf. § 10-4 og § 10-6 andre ledd. Arbeidsgivers begrensninger i adgangen til å pålegge ekstraarbeid gjelder imidlertid for alt arbeid utover den *avtalte* arbeidstid, jf. § 10-6 første ledd. Departementet mener at muligheten for å fravike kravet til arbeidsfrie perioder må gjelde for alt arbeid som er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser, uavhengig av om det er arbeidet utover den alminnelige arbeidstid eller ikke. En annen løsning ville tilsi at en arbeidstaker som arbeider åtte timer på kvelden og blir pålagt å arbeide ytterligere en time, ikke vil ha samme mulighet til å starte til avtalt tid dagen etter som en som har arbeidet ni timer og blir pålagt å arbeide en time overtid. Departementet foreslår på denne bakgrunn å endre ordlyden slik at det i stedet henvises til § 10-6 første ledd. På den måten kommer det klart fram at bestemmelsen gjelder for alt arbeid som blir pålagt utover avtalt arbeidstid.

Selv om bestemmelsen flyttes til § 10-8 vil den, på samme måte som i dag, gjøre det mulig å forkorte den daglige arbeidsfrie periode til under 8 timer. En slik adgang kan skape usikkerhet omkring rammene for den samlede daglige arbeidstiden. Intensjonen ved å sette en grense på 8 timer for den daglige arbeidsfrie perioden var samtidig motsetningsvis å fastsette en øvre grense for den samlede arbeidstiden på 16 timer. Etter departementets oppfatning bør det tydeliggjøres at maksimalrammen på 16 timer også gjelder når hvileperioden unntaksvis forkortes til under 8 timer. Departementet foreslår således å presisere grensen for tariffavtaleadgangen i § 10-6 niende ledd slik at det tydelig fremkommer at det ikke er anledning til å arbeide utover 16 timer selv om den sammenhengende arbeidsfrie perioden mellom arbeidsperiodene blir mindre enn 8 timer. Tilsvarende presisering av den samlede daglige arbeidstiden fulgte også av tidligere lov § 50 nr. 3.

Departementet har merket seg at arbeidsgiversiden fremholder at bestemmelsen i § 10-6 niende ledd andre punktum om avtaleadgang i virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, har



praktisk betydning og at den bør beholdes. På denne bakgrunn, og at det samtidig foreslås å ta ut den individuelle adgangen til å muntlig avtale ekstraordinært arbeid etter § 10-8 første ledd andre punktum, foreslår departementet at bestemmelsen blir videreført.

Departementet er videre enig i Arbeidstilsynets merknader i tilknytning til § 10-8 tredje ledd tredje punktum. Departementet foreslår derfor at formuleringene «daglige» og «ukentlige» erstattes med «24 timer» og «sju dager». Departementet viser til at endringen ikke vil ha materiell betydning, men innebærer en mer konsekvent språkbruk i tråd med formuleringene i første og andre ledd.

## 2.4 Kravene til arbeidsfri i løpet av en periode på 24 timer

### 2.4.1 Gjeldende rett og tidligere regulering

Paragraf 10-8 første ledd stiller krav om at arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Tidligere lov § 51 nr. 2 første ledd presiserte at den arbeidsfrie perioden skulle være «mellom to arbeidsperioder». Den nye loven har ingen tilsvarende presisering.

### 2.4.2 Departementets høringsforslag

Departementet foreslår i høringsbrevet en presisering i § 10-8 første ledd om at den arbeidsfrie perioden skal være mellom to arbeidsperioder. For å unngå uklarheter i tilfeller hvor arbeidsdagen deles opp i flere arbeidsperioder presiseres det i lovtekstforslaget at den arbeidsfrie perioden skal legges mellom to «hovedarbeidsperioder».

### 2.4.3 Høringsuttalelsene

Ingen av høringsinstansene har innvendinger mot forslaget.

### 2.4.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet viser til at § 10-8 første ledd kan oppfattes slik at den åpner for svært lange arbeidsdager dersom den arbeidsfrie perioden legges i forkant av en arbeidsperiode og i etterkant av den neste. For virksomheter som for eksempel har definert døgnet (perioden på 24 timer) mellom kl. 0000 og kl. 2400, vil det etter en slik forståelse være mulig å legge friperioden mellom kl. 0000 og kl. 1100, arbeide 13 timer fram til kl. 2400 for deretter å gå på en ny 13 timers peri-

ode med arbeid. Departementet påpeker at det uansett ikke vil være forenlig med det generelle forsvarlighetskravet i § 10-2 første ledd å praktisere en slik ordning. For å unngå tolkningstvil anses det imidlertid hensiktsmessig at det kommer klart fram i lovteksten at en slik organisering av arbeidstiden ikke er tillatt. Departementet foreslår således en presisering i § 10-8 første ledd om at den arbeidsfrie perioden må være mellom to arbeidsperioder. For å unngå uklarheter i tilfeller hvor arbeidsdagen deles opp i flere arbeidsperioder foreslår departementet at det presiseres at den arbeidsfrie perioden skal legges mellom to «hovedarbeidsperioder».

## 2.5 Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets dispensasjonsadgang

### 2.5.1 Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven av 1977 § 47 inneholdt rammer for adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, både der avtalen ble inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver (9 timer pr. dag og 48 timer pr. uke), og ved avtale med de tillitsvalgte i tariffbundne virksomheter (10 timer pr. dag og 54 timer pr. uke). Samtidig hadde Arbeidstilsynet en vid adgang til å gi dispensasjon til gjennomsnittsberegning uten noen rammer for den daglige eller ukentlige arbeidstiden. Det fulgte av § 51 nr. 2 at Arbeidstilsynet i særlige tilfeller også kunne fravike kravet til en daglig arbeidsfri periode på 11 sammenhengende timer, uten noen nedre grense for hvor kort denne kunne tillates. Ved tariffavtale kunne den daglig arbeidsfrie perioden avtales ned til 8 timer. I tillegg til dette hadde Arbeidstilsynet, med hjemmel i § 41 fjerde ledd, i særlige tilfeller adgang til å tillate fravik fra arbeidstidsbestemmelsene for øvrig, for eksempel kravet til ukentlig hvile i § 51 nr. 3.

Med hjemmel i § 41 femte ledd hadde fagforeninger med innstillingsrett en helt generell adgang til å fravike arbeidstidsreglene.

### 2.5.2 Gjeldende rett

Arbeidstilsynets adgang til å gi dispensasjon til kortere daglig hviletid er ikke videreført i den nye arbeidsmiljøloven. Den nye loven viderefører heller ikke den generelle dispensasjonshjemmelen i tidligere lov § 41 fjerde ledd. Samtidig er adgangen til å gi dispensasjon til gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden begrenset til 13 timer i løpet av en periode på 24 timer og 48 timer i løpet av en periode på sju dager, jf. § 10-5

tredje ledd. Den ukentlige rammen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker. Adgangen til å avtale gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden på individuelt nivå og ved tariffavtale er videreført i § 10-5 første og andre ledd. Adgangen til gjennom tariffavtale å avtale en kortere hviletid er videreført i § 10-8 tredje ledd.

Den tidligere adgangen til å fravike arbeidsbestemmelsene ved tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, er i hovedsak videreført i § 10-12 fjerde ledd. Det følger av arbeidstvistloven § 11 nr. 1 at fagforeninger med 10 000 medlemmer har innstillingsrett. Paragraf 10-12 fjerde ledd stiller ikke formelle krav til avtalemotparten, det er således tilstrekkelig at en slik avtale inngås med en enkelt arbeidsgiver. Av § 10-12 femte ledd følger det at der det er inngått slik tariffavtale og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver også gjøre den gjeldende for øvrige arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

### 2.5.3 Arbeidstidsdirektivet

Arbeidstidsdirektivets artikkel 3 stiller krav om en sammenhengende daglig hviletid på 11 timer innenfor en periode på 24 timer og artikkel 5 et krav om en sammenhengende ukentlig periode på 35 timer. Partene har gjennom kollektive avtaler en generell adgang til å fravike kravet til daglig og ukentlig hvile, uten at det er fastsatt noen nedre grense for hvor kort hvilen kan avtales. Dersom adgangen benyttes skal arbeidstakerne sikres kompensierende hvile eller annet passende vern, jf. artikkel 18. Myndighetene har tilsvarende unntaksadgang bare for enkelte nærmere angitte sektorer, jf. artikkel 17 punkt 3.

### 2.5.4 Departementets høringsforslag

I høringsbrevet viser departementet til at det har mottatt signaler om at de nye reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan være problematiske for noen sektorer. Det gjelder blant annet innenfor bygge- og anleggsvirksomhet og ulike former for passivt arbeid innenfor helse- og omsorgssektoren og vakt-/overvåkningsaktiviteter. I forhold til ulike former for passivt arbeid, synes det særlig å kunne være problematisk at tilsynsmyndigheten ikke lenger har adgang til å gi tillatelse til arbeidsperioder utover 13 timer, for eksempel når arbeidstaker kombinerer en aktiv kveldsvakt med en sovende nattvakt. For bygge-

og anleggsvirksomhet synes det å kunne være problematisk at det ikke lenger er mulig å gi tillatelse til en kortere arbeidsfri periode enn 11 timer.

I høringsbrevet vises det videre til at arbeidstidsdirektivet ikke gjør det mulig å videreføre den generelle dispensasjonsadgangen i arbeidsmiljøloven av 1977. Samtidig vises det til at det etter direktivets artikkel 17 nr. 3, kan gjøres unntak på nærmere vilkår innenfor enkelte sektorer, for eksempel innenfor ulike former for arbeid i helse- og omsorgssektoren, vakt-/overvåkningsarbeid og i virksomheter der det er lang avstand mellom arbeidssted og bosted, typisk anleggsvirksomhet. På denne bakgrunn ble det i høringsbrevet bedt om høringsinstansenes syn når det gjelder hvilke problemer som eventuelt er oppstått som et resultat av begrensningene i dispensasjonsadgangen, hvorvidt det er behov for en utvidelse av dispensasjonsadgangen for visse sektorer og hvordan denne adgangen i så fall bør avgrenses i forhold til arbeidstidsdirektivets artikkel 17 nr. 3.

### 2.5.5 Høringsuttalelsene

*Landsorganisasjonen i Norge (LO), Yrkesorganisasjonenes sentralforbund, Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannende, Akademikerne og Norges Ingeniørorganisasjon* har som generelt syn at det ikke er behov for en utvidet dispensasjonsadgang og fremholder at tariffavtaleadgangen er tilstrekkelig for å ivareta virksomhetenes behov for fleksibilitet. *LO* savner en konkretisering av hvorfor det skal være vanskelig for de enkelte virksomheter innenfor for eksempel bygg og anlegg å benytte adgangen til å avtale avvikende ordninger med fagforening med innstillingsrett.

*Arbeidsgiverorganisasjonene, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet* mener at dispensasjonsadgangen bør utvides.

*Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)* mener at dispensasjonsadgangen bør utvides i tråd med hva arbeidstidsdirektivet tillater. Det vises samtidig til de mer konkrete innspill *NHO* har fått fra sine landsforeninger som peker på praktiske problemer den nye loven har gitt innenfor enkelte sektorer. Både *Oljeindustriens landsforening* og *Norsk industri* peker på at det er behov for en utvidet dispensasjonsadgang innenfor bygge- og anleggsvirksomheten. Det vises særlig til problemer innenfor petroleumsanleggene på land, der det er flere virksomheter inne på samme anlegg og noen av disse har inngått tariffavtaler om arbeidstidsordninger som andre ikke kan inngå. På slike anlegg er det

ofte mindre virksomheter som utfører spesialfunksjoner som inngår som en integrert del i det øvrige arbeidet som utføres på anlegget. Ulike arbeidstidsordninger medfører at disse funksjonene ikke kan utføres samtidig med det øvrige arbeidet, noe som er uheldig både ut fra en driftsmessig og sikkerhetsmessig vurdering. *Servicebedriftenes landsforening* peker på behovet for å kunne dispensere fra kravet til daglig og ukentlige arbeidsfrie perioder for helse- og omsorgsarbeid som innebærer akuttoppdrag, uavhengig av om det er anledning til å inngå tariffavtale eller ikke.

KS peker på en rekke områder der det vil være behov for en utvidet dispensasjonsadgang for å ivareta kommunenes ansvar for å sikre vedlikehold av veier og offentlige kommunikasjonsmidler, strømleveranse, vannforsyning, kloakk, avfallshåndtering, brannberedskap og andre beredskapsordninger. KS fremhever spesielt behovet for fleksible arbeidstidsordninger for å ivareta brukernes behov i institusjoner og hjemmebasert tjeneste der det er best at brukeren kan forholde seg til få og kjente personer.

*Arbeidsgiverforeningen NAVO (NAVO)* viser til at det, i tillegg til de forhold som påpekes i høringsnotatet, vil være behov for en utvidet dispensasjonsadgang for arbeid ved lufthavner, kringkasting og helseforetak. *NAVO* viser til at det i enkelte tilfeller ikke er mulig å få til en avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden uten at de ansattes avslag har vært begrunnet i hensynet til arbeidsmiljø og forsvarlighet, men har hatt andre årsaker. Som en sikkerhetsforanstaltning bør det derfor åpnes for at Arbeidstilsynet kan gi dispensasjoner innenfor de samme rammer som partene kan inngå avtale.

*Arbeidstilsynet* peker på tilsynsmyndighetens manglende kompetanse til å gi dispensasjon utover 13 timer i løpet av 24 timer og fravike kravet til sammenhengende daglig og ukentlig arbeidsfri først og fremst har skapt problemer innenfor bygg og anlegg, industri, helse- og omsorgssektoren, samt vakt- og overvåkningsaktiviteter.

For bygg, anlegg og industri vil det unntaksvis være behov for å gi dispensasjon til virksomheter som ikke er bundet av en inngått tariffavtale på arbeidsplassen. Dette vil være arbeidstidsordninger som fraviker kravene til daglig og ukentlig friperiode.

Innenfor helse- og omsorgssektoren vil det være behov for å fravike kravene til daglige og ukentlige friperioder og åpne opp for arbeid utover 13 timer i løpet av 24 timer. Dette gjelder aktivt arbeid etterfulgt av sovende nattevakter ved for-

skjellige institusjoner, for arbeid med pasienter med særlig behov der det er nødvendig med kontinuitet i behandlingen/omsorgen for å unngå utagerende adferd, samt for å avvikle ferieturer for barn.

*Arbeidstilsynet* viser til at det for vakt- og overvåkningsaktiviteter, som for eksempel politiets livvakt- og eskortetjeneste eller mer ordinære vakt-tjenester som for eksempel private virksomheters overvåkning av datasystemer, vil være behov for å kunne fravike kravet til daglig og ukentlig arbeidsfri.

*Petroleumstilsynet* mener at myndighetene må gis mulighet til å dispensere fra kravet til daglig og ukentlig arbeidsfri innenfor bygge- og anleggsvirksomheten. De viser til at de nye reglene ikke gjør det mulig å videreføre arbeidstidsordninger som har vært praktisert i flere år. Det vises særlig til situasjoner der det er inngått tariffavtale etter § 10-12 fjerde ledd, men hvor enkelte virksomheter ikke kan inngå i samme arbeidstidsordning fordi de ansatte ikke er tilsluttet fagforening med innstillingsrett. På grunn av den gjensidige avhengighet det er mellom virksomhetenes aktivitet på samme anlegg, mener *Petroleumstilsynet* at det er uheldig at disse ikke kan omfattes av de samme ordninger og fremholder at dette også kan ha sikkerhetsmessige konsekvenser.

## 2.5.6 Departementets vurderinger og forslag

### 2.5.6.1 Generelle vurderinger

Departementet viser til at ny arbeidsmiljølov innebærer en innstramning i forhold til tidligere når det gjelder Arbeidstilsynets adgang til å gi dispensasjon blant annet til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Begrensningene i dispensasjonsadgangen skyldes i hovedsak nødvendige tilpasninger til arbeidstidsdirektivet. Når det nå rapporteres at begrensningene har medført problemer innenfor visse sektorer, er det grunn til å se nærmere på og vurdere hvorvidt de muligheter arbeidstidsdirektivet åpner for, bør benyttes.

En eventuell utvidelse av dispensasjonsadgangen reiser innledningsvis spørsmål om en slik utvidelse skal gjelde uavhengig av partenes kompetanse til å inngå en tilsvarende avtale eller om den eventuelt bør begrenses til de tilfeller partene ikke har slik kompetanse.

Flere av høringsinstansene fremholder at dispensasjonsadgangen ikke bør ha en slik begrensning. Både *NAVO* og *Servicebedriftenes landsforening* peker på nødvendigheten av en utvidet dispensasjonsadgang i de tilfeller partene ikke blir enige om en avtale.

Departementet viser til at samtlige arbeidstakerorganisasjoner mener tariffavtalene ivaretar virksomhetenes behov for fleksibilitet og at det derfor ikke er behov for en utvidelse av dispensasjonsadgangen. Departementet er langt på vei enig i dette. Departementet finner imidlertid særlig grunn til å legge vekt på uttalelsene fra Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet, og mener derfor at det er nødvendig med visse endringer.

Hovedformålet med arbeidstidsreguleringen er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. Samtidig må arbeidstidsbestemmelsene ta hensyn til at arbeidslivet er mangfoldig, og at det er nødvendig med mange forskjellige arbeidstidsordninger. Adgangen til å inngå avvikende tariffavtaler er et viktig redskap for å ivareta dette. Den gjør det mulig med en noe større fleksibilitet som kan ta hensyn til de mange forskjellige behov som gjør seg gjeldene. I de tilfeller der det ikke kan inngås en slik tariffavtale, mener departementet det kan være grunn til å vurdere en utvidelse av dispensasjonsadgangen. Departementet mener at dersom dispensasjonsadgangen begrenses til tilfeller hvor partene ikke har kompetanse til å inngå avtale om den ordning som ønskes, enten fordi de ansatte ikke er organisert, eller er organisert i en fagforening som ikke har «innstillingsrett», vil motforestillingene til arbeidstakersiden langt på vei være ivaretatt. Departementet foreslår at en slik begrensning presiseres i lovteksten. Etter departementets oppfatning bør dessuten prinsippet om «enighet» som ligger innbakt i avtaleadgangen ivaretas også i forbindelse med en utvidet dispensasjonsadgang. Departementet forutsetter derfor at Arbeidstilsynet ikke gir dispensasjon med mindre den aktuelle arbeidstidsordningen støttes av de ansatte.

Høringsuttalelsene viser at det særlig er tre sektorer hvor det synes å være behov for en utvidet dispensasjonsadgang, og hvor det er en tilsvarende åpning i arbeidstidsdirektivet.

#### 2.5.6.2 Helse- og omsorgssektoren

Helse- og omsorgssektoren dekker mange ulike arbeidsformer og arbeidstidsordninger. Departementet ser at det innenfor dette området vil være behov for ordninger som avviker fra de ordinære reglene. Departementet mener det er viktig at arbeidstidsreglene ikke stenger for å etablere ordninger som er av stor betydning for brukerne av helse- og omsorgstilbud, dersom disse ordnin-

gene er forsvarlige for arbeidstakerne og de ønsker å arbeide etter slike ordninger. Dersom for eksempel kravet til 11 timers sammenhengende arbeidsfri innenfor hver 24 timers periode ikke kan fravikes for arbeidstakere som er følge på feriereiser for barn med spesielle behov eller ved leirskoleopphold, vil kravene til økt ressursbruk kunne bli så store at tilbudet avvikles. For arbeidstakere som fungerer som avlastningshjem for personer med særlig behov, bør det også være mulig å ha en person boende hos seg et par dager selv om det innebærer at det ikke er mulig å oppfylle kravet til arbeidsfri i 11 sammenhengende timer.

Videre er det, som både KS og Arbeidstilsynet peker på, en rekke ulike institusjoner med pasienter med særlige behov der det er ønskelig med kontinuitet i behandlingen/omsorgen. Det kan i slike tilfeller være behov for stabilitet på personalsiden, for eksempel ved at samme arbeidstaker er til stede både når pasienten legger seg og står opp. Midlertidig forskrift 24. juni 2005 nr. 686 om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger, gir hjemmel for å gjennomføre slike ordninger. Denne forskriften dekker imidlertid bare noen få tilfeller, og går dessuten svært langt. Fordi det dreier seg om mange ulike situasjoner, er det etter departementets oppfatning mest hensiktsmessig at en utvidelse av adgangen gjøres ved enkeltvedtak og ikke ved forskrift. Departementet antar at Arbeidstilsynets mer konkrete vurdering best vil sikre arbeidstidsordninger som er forsvarlig, men samtidig tilpasset de ulike behov.

Ovennevnte eksempler innebærer en arbeidstid utover 13 timer. Med mindre fagforening med innstillingsrett inngår tariffavtale som åpner for dette, vil det være påkrevet med dispensasjon. Departementet antar at arbeidstakerne i mange tilfeller vil være organisert i forbund som er tilsluttet fagforening med innstillingsrett slik at det vil være mulig å inngå slik tariffavtale. For at det skal være mulig å etablere/videreføre slike arbeidstidsordninger også i tilfeller hvor arbeidstakerne ikke er medlem i en slik fagforening, foreslår departementet en utvidelse av dispensasjonsadgangen.

Det skal etter departementets forslag ikke være adgang til å gå utover rammene for den alminnelige arbeidstiden slik den er angitt i § 10-4, men gi en mulighet til å tillate at arbeidstiden konsentreres mer i enkelte perioder innenfor den ukentlige rammen som følger av § 10-5 tredje ledd. Departementet mener at en slik mulighet til å etablere lange arbeidsdager bør begrenses til de

tilfeller der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter. For eksempel arbeid ved institusjoner eller ferieturer med klienter som muliggjør søvn og rolige perioder. Der arbeidet ikke er av passiv karakter er departementet således av den oppfatning at Arbeidstilsynet ikke skal ha hjemmel til å gi dispensasjon.

Ettersom det dreier seg om svært mange ulike forhold, er det etter departementets oppfatning ikke hensiktsmessig å sette konkrete rammer for Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang. Heller ikke i 1977-loven var det fastsatt slike begrensninger. Departementet legger til grunn at det etter omstendighetene kan være behov for å gi tillatelse til å fravike grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd og kravet til daglig og ukentlig sammenhengende periode med arbeidsfri i § 10-8, og foreslår at dispensasjonshjemmelen avgrenses til dette.

Departementet foreslår en begrenset dispensasjonsadgang i tråd med ovennevnte i § 10-12 sjuende jf. åttende ledd. Departementet forutsetter at Arbeidstilsynet ikke gir dispensasjon med mindre de ansatte ønsker dette.

#### 2.5.6.3 Vakt og overvåkning

Arbeidstidsdirektivet åpner for at det gis dispensasjon for ulike former for vakt- og overvåkningsarbeid. Det er særlig Arbeidstilsynet som har trukket fram behovet for å kunne gi dispensasjon for denne type arbeid. Arbeidstilsynet peker på at det er behov for å kunne tillate arbeidstidsordninger som går utover 13 timer samt fravike kravet til daglige og ukentlige arbeidsfrie perioder. Departementet mener at en forutsetning og begrunnelse også her må være at det dreier seg om passivt arbeid. Når det gjelder politi- og eskortetjeneste som spesielt trekkes fram av Arbeidstilsynet, antar departementet at disse arbeidstakerne i praksis vil være organisert i forbund tilsluttet fagforeninger med innstillingsrett og at det derfor ikke vil være behov for å gi dispensasjon. Departementet er ikke enig med Arbeidstilsynet som i sin høringsuttalelse fremholder at det også bør være anledning til å gi dispensasjon i tilfeller der partene har kompetanse, men hvor det ikke oppnås enighet om en slik avtale, se departementets generelle vurderinger under punkt 2.6.5.1 og lovforslaget § 10-12 åttende ledd hvor det stilles som vilkår for dispensasjon at partene ikke har kompetanse til å avtale tilsvarende ordning.

Vakt- og overvåkningsarbeid vil ofte inneholde lange passive perioder, og departementet mener derfor det bør åpnes opp for en begrenset dispen-

sasjonsadgang også i disse tilfellene. Departementet foreslår derfor at Arbeidstilsynet skal ha adgang til å gi dispensasjon for vakt- og overvåkningsarbeid når arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter. Departementet forutsetter at Arbeidstilsynet ikke gir dispensasjon med mindre de ansatte ønsker det.

#### 2.5.6.4 Bygge- og anleggsvirksomhet

Den tredje sektoren som peker seg ut er bygge- og anleggsvirksomheten. Arbeidstidsdirektivet åpner for en utvidet dispensasjonsadgang når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted. Departementet legger til grunn at dette alternativet er betegnende for bygge- og anleggsvirksomhet. Behovet for avvikende arbeidstidsordninger i denne sektoren vil nettopp være begrunnet i at lang avstand mellom arbeidssted og bosted gjør det ønskelig å for eksempel spare den ukentlige arbeidsfrie perioden til et lengre tidsrom hvor friperioden kan benyttes i eget hjem og sammen med familien.

Departementet ser de behov næringen og tilsynene peker på, og at det kan være nødvendig med en noe utvidet dispensasjonsadgang for å sikre en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på samme arbeidsplass. Departementet viser til den gjensidige avhengighet det er mellom virksomhetenes aktivitet på samme anlegg, og har særlig merket seg at Petroleumstilsynet fremholder at det kan ha sikkerhetsmessige konsekvenser at arbeidstakerne opererer med ulike arbeidstidsordninger. Departementet vil på denne bakgrunn foreslå en forsiktig utvidelse av dispensasjonsadgangen. Fordi det er tale om å praktisere de arbeidstidsordninger fagforeninger allerede har akseptert, mener departementet at betenkelighetene med dette er begrenset. Ettersom en dispensasjonsadgang ikke vil ha med alle elementene som nødvendigvis er en del av forhandlingsgrunnlaget i en tilsvarende tariffavtale, for eksempel bestemmelser om kompensasjon, bør det også her være en forutsetning for dispensasjon at arbeidstidsordningen støttes av de ansatte. Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet må på vanlig måte vurdere om arbeidstidsordningen det søkes om er forsvarlig ut fra en helse- miljø- og sikkerhetsvurdering og departementet forutsetter at dispensasjon ikke gis med mindre det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en «helhetlig arbeidstidsregulering» på arbeidsplassen.

Norsk industri mener at det bør innføres en

generell adgang til å gi dispensasjon fra arbeids-tidsbestemmelsene i disse tilfellene, i samme utstrekning som fagforening med innstillingsrett har adgang til å avtale etter § 10-12 fjerde ledd. Departementet er ikke enig i at det er behov for en slik generell dispensasjonsadgang. Vi viser til at dette dreier seg om aktivt arbeid, og det er derfor ikke ønskelig å åpne opp for arbeidsdager utover 13 timer. Departementet kan heller ikke se at det er behov for å gå utover den ramme som tilsynene ellers har til å tillate gjennomsnittsberegning av arbeidstiden med inntil 48 timer i uken beregnet over en periode på 8 uker.

Slik departementet ser det, er problemet ved disse ordningene ikke lange arbeidsdager, men at skiftordningene er lagt slik opp at de ikke sikrer kravet til 11 timers sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer og 35 timer i løpet av en periode på sju dager. Det er således først og fremst behov for å kunne gi dispensasjon fra § 10-8 om daglig og ukentlig arbeidsfri.

Departementet legger til grunn at det i noen tilfeller også kan være behov for å kunne gi dispensasjon fra forbudet mot å arbeide på søndager, samt til å fastsette en annen fordeling av fridøgnene enn hva som følger av § 10-8 fjerde ledd. Departementet viser til at fagforening med innstillingsrett har en generell adgang til å avtale arbeidstidsordninger uavhengig av forbudet mot søndagsarbeid.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å ta inn i § 10-12 sjette ledd en hjemmel for å gi dispensasjon fra kravene til daglig og ukentlig hvile, samt forbudet mot søndagsarbeid, i ovennevnte tilfeller. Dispensasjon kan ikke gis dersom partene har kompetanse til å etablere den aktuelle ordning ved tariffavtale, se departementets generelle vurderinger under punkt 2.6.5.1 og lovforslaget § 10-12 åttende ledd. Departementet forutsetter at Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet ikke gir dispensasjon med mindre de ansatte ønsker dette. Departementet forutsetter videre at en dispensasjon innenfor bygge- og anleggssektoren bare skal gis dersom dette har sikkerhetsmessig betydning.

## **2.6 Mindre tilpasninger og justeringer i §§ 10-5 og 10-6**

### *2.6.1 § 10-5 Gjennomsnittsberegning*

I § 10-5 første til tredje ledd refereres det til «i løpet av 24 timer *eller* 48/54 timer i løpet av sju dager». I høringsbrevet viser departementet til at

bestemmelsene skal forstås slik at både den daglige *og* den ukentlige begrensningen skal gjelde. Det foreslås derfor at «*eller*» erstattes med «*og*» i § 10-5 første, andre og tredje ledd. Departementet viser til at høringsinstansene ikke har hatt noen innvendinger til forslaget, og foreslår endringer i tråd med dette.

Paragraf 10-5 andre ledd fastsetter at den «samlede arbeidstiden» ikke må overstige 10 timer i løpet av 24 timer. I høringsbrevet foreslås det at begrensningen til 10 timer i løpet av 24 timer bare skal gjelde for den «alminnelige arbeidstiden» idet § 10-6 åttende ledd åpner for at overtid, på samme måte som tidligere, kan komme i tillegg til de 10 timene. Departementet viser til at høringsinstansene ikke har hatt noen innvendinger til forslaget, og foreslår endringer i tråd med dette.

Paragraf 10-5 tredje ledd begrenser Arbeidstilsynets adgang til å gi tillatelse til å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden til 48 timer i løpet av sju dager, beregnet over en periode på 8 uker. Begrensningen til 48 timer i gjennomsnitt er nødvendig for å overholde arbeidstidsdirektivets krav om at arbeidstiden ikke må overstige 48 timer i gjennomsnitt innenfor en nærmere fastsatt periode. Tilsvarende begrensning følger ikke av § 10-5 andre ledd når det gjelder partenes adgang til å inngå tariffavtale om gjennomsnittsberegning. I høringsbrevet vises det til at dette ikke har vært tilsiktet, og for så vidt det også arbeides overtid følger en slik begrensning av overtidsbestemmelsen i § 10-6 åttende ledd. I høringsbrevet foreslås det å presisere en tilsvarende begrensning til 48 timer i løpet av sju dager beregnet over en periode på 8 uker, også i § 10-5 andre ledd. Departementet viser til at høringsinstansene ikke har hatt noen innvendinger til forslaget, og foreslår endringer i tråd med dette.

En begrensning til 48 timer i løpet av en periode på 8 uker i § 10-5 andre ledd vil komme i tillegg til begrensningen om at lengre arbeidstid enn fastsatt i § 10-4 (alminnelig arbeidstid) ikke skal kunne benyttes i mer enn 6 uker i sammenheng. I høringsbrevet vises det til at begrensningen til 6 uker er overflødig ved siden av begrensningen til 48 timer i løpet av en periode på 8 uker, og gjør dessuten bestemmelsen unødig komplisert å lese. Det foreslås derfor å fjerne begrensningen til 6 uker. Departementet viser til at høringsinstansene ikke har hatt noen innvendinger til forslaget, og foreslår endringer i tråd med dette.

### 2.6.2 § 10-6 Overtid

Paragraf 10-6 femte ledd fastsetter at arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale, «for et tidsrom på inntil 12 uker» kan avtale overtidsarbeid utover de ordinære rammene i fjerde ledd. På bakgrunn av at bestemmelsen også har en begrensning til 48 timer i løpet av en 8 ukers periode, foreslås det i høringsbrevet å fjerne begrensningen på 12 uker i § 10-6 femte ledd. Departementet viser til at høringsinstansene ikke har hatt noen innvendinger til forslaget, og foreslår endringer i tråd med dette.

## 3 Andre endringer i arbeidsmiljøloven

### 3.1 Forskriftshjemmel om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere

Arbeidsmiljøloven § 2-2 regulerer arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere. Bestemmelsen bygger på § 15 i tidligere lov, men er på flere punkter endret i forhold til denne.

I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) var det foreslått at § 2-2 ikke skulle videreføre det såkalte hovedbedriftsansvaret i tidligere lov § 15 nr. 2. Stortinget vedtok likevel en videreføring og plasserte bestemmelsen som et nytt andre ledd i § 2-2. Forskriftshjemmelen, i det som da ble tredje ledd, ble imidlertid ikke korrigert. Denne gir således kun hjemmel til å gi forskrifter om arbeidsgivers plikter etter «første ledd». Dette fremstår som en inkurie, og i høringsbrevet foreslår departementet at forskriftshjemmelen endres slik at den relaterer seg til arbeidsgivers plikter etter § 2-2 som sådan og ikke kun til første ledd.

Alle høringsinstanser som har uttalt seg støtter endringsforslaget.

På denne bakgrunn foreslår departementet en endring av forskriftshjemmelen i § 2-2 tredje ledd som presiserer at den relaterer seg til arbeidsgivers plikter etter bestemmelsen som sådan.

### 3.2 Arbeidsreglement – Arbeidstilsynets rolle

Departementet foreslo i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) at tidligere lovs regler om arbeidsreglement ikke skulle videreføres i ny lov. Stortinget vedtok like-

vel, med noe endrede krav til innholdet i reglementet, en videreføring av reglene i den nye arbeidsmiljøloven §§ 14-16 til 14-20.

I §§ 14-17, 14-18 og 14-19 er det fastsatt at arbeidsreglement i visse tilfeller skal sendes inn til eller godkjennes av «Direktoratet for arbeidstilsynet».

I den nye arbeidsmiljøloven benyttes «Arbeidstilsynet» som benevnelse på lovens tilsynsmyndighet. Det forutsettes at vedtak i første instans i all hovedsak skal fattes av det lokale arbeidstilsyn og at Direktoratet for arbeidstilsynet skal være klageinstans. Dette er også i overensstemmelse med tidligere praksis om behandling av arbeidsreglement, ved at direktoratets rolle og myndighet har vært delegert til det lokale arbeidstilsyn.

På denne bakgrunn foreslo departementet i høringsbrevet at nevnte bestemmelser skal benevne tilsynsmyndigheten som «Arbeidstilsynet» og ikke «Direktoratet for arbeidstilsynet».

Alle høringsinstansene som har uttalt seg støtter forslaget.

Av hensynet til brukervennlighet og konsistent begrepsbruk i loven foreslår departementet at benevnelsen «Direktoratet for arbeidstilsynet» i §§ 14-17, 14-18 og 14-19 endres til «Arbeidstilsynet».

### 3.3 Tvisteløsningsnemnd – utforming av forskriftshjemmel

#### 3.3.1 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven § 17-2 slår fast at nærmere angitte tvister skal kunne fremmes for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse. Etter § 17-2 fjerde ledd skal det kunne gis forskrifter med nærmere bestemmelser om oppnevning av nemndas medlemmer, om dens sammensetning og saksbehandling. Med hjemmel i § 17-2 er det fastsatt forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven. Forskriften fastsetter blant annet frister for å fremme sak for nemnda.

#### 3.3.2 Høringsforslaget

Ut fra hensynet til brukervennlighet og klargjøring foreslår departementet i høringsbrevet at forskriftshjemmelen i § 17-2 endres slik at det fremkommer tydeligere at det gjelder frister for å fremme sak for nemnda.

### 3.3.3 Høringsuttalelsene

*Landsorganisasjonen i Norge, Yrkesorganisasjonenes sentralforbund og Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannende* støtter forslaget til klargjøring, men mener at fristen for å bringe tvisten inn for tvisteløsningsnemnda er så viktig at den bør stå i arbeidsmiljøloven, og ikke i forskriften. De anfører at det er uheldig at fristene for å bringe sak inn for tvisteløsningsnemnda kun fremgår av forskriftene.

*Næringslivets Hovedorganisasjon, KS og Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon* er enig i at frister for å fremme tvister for nemnda er av så stor viktighet at dette også bør tydeliggjøres i forskriftshjemmelen.

*Advokatforeningen* mener at forslaget innebærer en viss forbedring, ved at det vil fremkomme at forskriften kan inneholde frister for å bringe saken for nemnda. Advokatforeningen er likevel av den oppfatning at endringen ikke gir tilstrekkelig notoritet om fristene og mener derfor at fristen bør følge direkte av lovteksten.

### 3.3.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener at frister for å få fremmet en sak for tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven er en så viktig opplysning at det bør fremkomme tydeligere av lovteksten enn tilfellet er i dag.

I høringsrunden har enkelte av høringsinstansene tatt til orde for at også de konkrete fristene for å fremme saker for tvisteløsningsnemnda bør fremgå direkte av arbeidsmiljøloven, og ikke bare av forskriften.

Etter departementets syn vil det ut fra hensynet til brukervennlighet og rettssikkerhet være tilstrekkelig å endre forskriftsfullmakten i arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd slik at det tydelig fremkommer at frister for å fremme sak for nemnda fastsettes ved forskrift. Departementet antar at det ikke er hensiktsmessig eller nødvendig å lovfeste de detaljerte fristreglene som følger av § 3 i forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven. Dette er frister som begynner å løpe på ulike tidspunkt og fristens lengde er til dels ulik i forhold til type tvistesak.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at det i lovutkastet tas inn et tillegg i § 17-2 fjerde ledd som presiserer at departementet i forskrift kan fastsette nærmere bestemmelser om frister for å fremme sak for nemnda.

### 3.4 Søksmålsfrister – § 17-4 femte ledd siste punktum

Bestemmelsen i § 17-4 femte ledd siste punktum fastsetter at det ikke gjelder noen frist for å kreve å fortsette i stillingen dersom arbeidsgivers oppsigelse «eller avskjed» ikke fyller lovens formkrav. Ved tvist om rettmessig avskjed gjelder ikke retten til å bli i stillingen under behandlingen av tvisten, med mindre retten bestemmer dette ved kjennelse, jf. § 15-11 tredje ledd. Det er ikke fastsatt noen generell frist for å kreve slik kjennelse, og henvisningen til avskjed i § 17-4 femte ledd har derfor ikke noen selvstendig mening. I høringsbrevet foreslås det således at formuleringen «eller avskjed» blir tatt ut av lovteksten i § 17-4 femte ledd siste punktum.

De høringsinstanser som har uttalt seg støtter forslaget.

Med sikte på klargjøring foreslår departementet at formuleringen «eller avskjed» tas ut av lovteksten i § 17-4 femte ledd siste punktum.

### 3.5 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Arbeidstilsynet har i sitt høringssvar pekt på enkelte forhold som de ber departementet vurdere å endre i kapittel 6 og 7. Det dreier seg om arbeidsgivers plikt etter § 6-1 fjerde ledd til å gi melding til Arbeidstilsynet når verneombud er valgt og § 7-2 sjette ledd hvor det fremgår at arbeidsmiljøutvalget årlig skal avgi rapport om sin virksomhet til blant annet Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet viser til at de ikke lenger ser noe behov for regelmessig å motta denne type informasjon og ber på denne bakgrunn om at bestemmelsene endres.

Departementet viser til at bestemmelsene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg ble endret under Stortingets behandling av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) i forhold til hva som var foreslått i proposisjonen. Endringen innebar en videreføring av reguleringen i 1977-loven, uten at nevnte plikter til å sende inn informasjon til Arbeidstilsynet, ble vurdert særskilt.

Departementet mener at det ikke er hensiktsmessig å opprettholde en plikt til å sende inn informasjon til Arbeidstilsynet, når tilsynsmyndigheten ikke lenger ser behov for å motta informasjonen. Arbeidstilsynet vil alltid kunne etterspørre de opplysninger eller den dokumentasjon som konkret anses nødvendig, jf. arbeidsmiljøloven § 18-5. Dette vil også gjelde arbeidsmiljøutvalgets årsrapport. Departementet viser til at arbeidsmiljø-



jøutvalget fremdeles vil ha plikt til å avgi rapport til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at plikten til å fremlegge informasjon for Arbeidstilsynet etter § 6-1 fjerde ledd og § 7-2 sjette ledd, oppheves.

I sin høringsuttalelse viser Arbeidstilsynet også til at § 7-1 fjerde ledd bruker betegnelsen «verne- og helsepersonalet», mens loven ellers benytter betegnelsen «bedriftshelsetjeneste». Arbeidstilsynet legger til grunn at dette skyldes en inkurie og at benevnelsen i § 7-1 derfor bør endres. Departementet er enig i dette og forslår at bestemmelsen endres i tråd med Arbeidstilsynets forslag.

Departementet viser videre til at kapittel 7, som omhandler arbeidsmiljøutvalget, har «Arbeidsmiljø samarbeid» som kapitteloverskrift. Bakgrunnen for denne kapitteloverskriften var forslaget til en mer funksjonell regulering om organisert arbeidsmiljø samarbeid, som ble lagt fram i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Som nevnt ovenfor, fikk imidlertid innholdet i kapitlet et annet innhold under Stortingets behandling av proposisjonen, uten at kapitteloverskriften samtidig ble vurdert. Når kapittel 7 nå utelukkende omhandler arbeidsmiljøutvalg, mener departementet at det er hensiktsmessig at dette også gjenspeiles i kapitteloverskriften. Departementet foreslår derfor at overskriften til kapittel 7 endres til «Arbeidsmiljøutvalg».

### 3.6 Valgrett ved virksomhetsoverdragelse

#### 3.6.1 Gjeldende rett

I den nye arbeidsmiljøloven er det lovfestet en rett for arbeidstaker til å nekte å bli med over til ny virksomhet (reservasjonsretten) i § 16-3 første ledd. Spørsmålet om arbeidstakerne i så fall kan velge å fastholde arbeidsavtalen med tidligere arbeidsgiver (valgrett overfor overdrager) er ikke regulert i loven. Ifølge rettspraksis eksisterer likevel en unntaksvis valgrett i særlige situasjoner for arbeidstaker dersom overføringen til ny arbeidsgiver fører til ikke uvesentlige negative endringer i arbeidstakerens situasjon. På bakgrunn av Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) vedtok Stortinget 21. desember 2005 endringer i § 16-3 for å sikre at den gjeldende ulovfestede valgretten slik den kommer til uttrykk i rettspraksis skulle videreføres.

#### 3.6.2 Høringsforslaget

Departementet drøfter i høringsbrevet spørsmålet om arbeidstaker skal ha valgrett ved virksomhetsoverdragelse, om den i tilfelle skal lovreguleres og hvilken rekkevidde den skal ha. Departementet foreslår at den unntaksvis valgretten slik den kommer til uttrykk i rettspraksis, skal opprettholdes uten at dette eksplisitt kommer til uttrykk i loven. Departementet uttaler videre at lovregulering av valgretten reiser en rekke komplisert juridiske spørsmål som departementet mener eventuelt bør underlegges en egen utredning.

#### 3.6.3 Høringsuttalelsene

*Landsorganisasjonen i Norge (LO)* støtter forslaget om å videreføre den unntaksvis ulovfestede valgretten.

*Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)* og *Akademikerne* går inn for å lovfeste en generell valgrett for arbeidstakerne ved virksomhetsoverdragelse. Subsidiært støtter de forslaget om å beholde gjeldende valgrett, og mener at denne må lovreguleres.

YS mener at det er uheldig å videreføre gjeldende uklare rettssituasjon i forhold til valgrett ved virksomhetsoverdragelse. Med en uklar ulovfestet valgrett mener YS at det er vanskelig å anbefale arbeidstakerne å benytte reservasjonsretten. YS viser til at deres erfaring er at arbeidstakere i praksis får en frist for å reservere seg samtidig som de får beskjed om at arbeidsforholdet til overdragende arbeidsgiver i så fall opphører. På denne bakgrunn anser YS en reservasjonsrett i kombinasjon med en usikker valgrett i de fleste tilfeller for å være lite verdt.

*Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)*, *KS*, *Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon (HSH)* og *Arbeidsgiverforeningen NAVO* er i mot gjeninnføring av den ulovfestede unntaksvis valgretten.

Med utgangspunkt i dagens uklare rettssituasjon, mener *NHO* at de beste grunner tilsier at det ikke skal foreligge noen valgrett. Dersom den domstolsskapte valgretten gjeninnføres, mener *NHO* at fortrinnsretten ved virksomhetsoverdragelse samtidig bør oppheves.

Ifølge *KS* er valgretten særlig problematisk for kommunesektoren ved at den er med på å skape uklarheter ved omstillinger og utskilling av virksomhet. Etter gjeldende rett er det betydelige uklarheter med hensyn til i hvilke tilfeller arbeidstaker har en valgrett. Det er videre uheldig for et

arbeidsmiljø at arbeidstakere gjør gjeldende en valgrett. Det er flere eksempler på tvister hvor arbeidstaker gjør gjeldende en valgrett og påstår at andre arbeidstakere som ikke er omfattet av beskyttelsen om virksomhetsoverdragelse skal sies opp.

*HSH* er imot at arbeidstaker skal ha en generell valgrett ved virksomhetsoverdragelse. *HSH* er derfor positiv til at departementet foreslår en videreføring av den ulovfestede begrensede valgrett, fremfor å lovfeste en generell valgrett. Hvis departementet vurderer en lovregulering av valgretten, mener *HSH* at det er nødvendig med en egen utredning av de rettslige spørsmål knyttet til dette.

*Advokatforeningen*, representert ved lovutvalget for arbeidsrett, *Stein Evju*, professor i arbeidsrett ved UIO og *Henning Jakhelln*, professor ved UIO mener at loven bør klargjøre den rettslige situasjonen i forhold til valgrett ved virksomhetsoverdragelse. *Evju og Advokatforeningen* mener at spørsmålene knyttet til en regulering av valgretten bør underlegges en egen utredning. De anfører at dagens uklare rettsstilstand er meget utilfredsstillende for det praktiske rettsliv, uansett hvilken side av bordet man sitter ved og uansett hvilke løsninger man vil gå inn for i en eventuell lovgivningsprosess.

### 3.6.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet ønsker ikke å foreslå en generell valgrett for arbeidstaker ved virksomhetsoverdragelse. En generell valgrett vil etter departementets vurdering kunne virke hindrende på nødvendige omstillinger.

Departementet foreslår at en valgrett slik den er kommet til uttrykk i rettspraksis, det vil si i særlige situasjoner, bør videreføres. Departementet er av den oppfatning at dersom en overføring innebærer at arbeidstakerens rettssituasjon forringes vesentlig som følge av overføringen, bør det være en adgang for arbeidstaker til å velge å videreføre ansettelsesforholdet hos sin tidligere arbeidsgiver framfor å bli overført til erverver. Ifølge rettspraksis eksisterer en unntaksvis valgrett for arbeidstaker nettopp i slike situasjoner, dvs. dersom overføringen til ny arbeidsgiver fører til ikke uvesentlige negative endringer i arbeidstakers situasjon. Det vises til at det i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) gis en utførlig redegjørelse for relevant rettspraksis.

Departementet foreslår at valgretten ikke lovfestes i denne omgang. Blant annet på bakgrunn

av de innspill som er kommet i høringsrunden, mener imidlertid departementet at det kan være grunn til å se nærmere på behovet for å klargjøre og eventuelt lovregulere spørsmål knyttet til utøvelse av valgrett ved virksomhetsoverdragelse.

## 4 Forslag om endring i diskrimineringsloven – utsendte arbeidstakere

---

### 4.1 Gjeldende rett

Europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting stiller krav om at utsendte arbeidstakere skal sikres nærmere angitte lønns- og arbeidsvilkår som er fastsatt ved lov, forskrift, allmenngjorte tariffavtaler eller voldgiftskjennelser i landet hvor arbeidet utføres. I direktivets artikkel 3 nr. 1 annet strekpunkt g fremgår det at dette blant annet gjelder regulering av likebehandling av kvinner og menn og andre bestemmelser om likebehandling.

Direktivet er implementert i norsk rett ved bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 1-7 og i forskrift om utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005 som trådte i kraft 1. januar 2006. Forskriften gjør blant annet bestemmelsene i kapittel 13 i arbeidsmiljøloven, samt enkelte bestemmelser i likestillingsloven, gjeldende for utsendte arbeidstakere til Norge. Utsendte arbeidstakere var tidligere regulert i arbeidsmiljølovens kapittel XII B, og når de fleste bestemmelsene ble flyttet til forskrift ble det nødvendig å innføre hjemmelsgrunnlag for de aktuelle lovenes anvendelse for utsendte arbeidstakere i de respektive lovene, jf. blant annet lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (§ 2 fjerde ledd) og lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (§ 2 nr. 6).

### 4.2 Høringsforslaget

For at bestemmelsene knyttet til diskrimineringsforbud på grunnlag av etnisitet, hudfarge, religion og livssyn skal kunne gjøres gjeldende for utsendte arbeidstakere, er det nødvendig å innføre et hjemmelsgrunnlag for dette i lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven), som trådte i kraft 1. januar 2006. Disse diskrimineringsgrunnlagene var tidligere regulert i arbeidsmiljøloven, men er nå overført til den nye diskrimineringsloven.

Det fremstår som en inkurie at disse diskrimineringsgrunnlagene ikke er gjort gjeldende for utsendte arbeidstakere, og i høringsforslaget foreslås derfor å innføre et hjemmelgrunnlag for diskrimineringslovens anvendelse for utsendte arbeidstakere i diskrimineringslovens § 3 nytt tredje ledd.

#### 4.3 Høringsuttalelsene

De som har uttalt seg er positive til endringen som innebærer nødvendige justeringer i diskrimineringsloven for å sikre gjennomføringen av Direktiv 96/71/EF.

#### 4.4 Departementets vurderinger og forslag

For å sikre at bestemmelser knyttet til diskrimineringsforbud på grunnlag av etnisitet, hudfarge, religion og livssyn skal kunne gjøres gjeldende for utsendte arbeidstakere, foreslår departementet å innføre et hjemmelsgrunnlag for diskrimineringslovens anvendelse for utsendte arbeidstakere i diskrimineringslovens § 3 nytt tredje ledd.

Forskriften om utsendte arbeidstakere vil med hjemmel i denne bestemmelsen bli endret slik at utsendte arbeidstakere får et fullgodt vern også etter disse diskrimineringsgrunnlagene.

### 5 Særaldersgrenser i arbeidslivet

---

I forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) bad Komiteen i Innst. O. nr. 18 (2005-2006) Regjeringen om å

«foreta en særskilt gjennomgang av de ulike særaldersgrenser i arbeidslivet og lovgivningen og komme tilbake til Stortinget med eventuelle lovendringsforslag i den varslede nye proposisjonen om ytterligere endringer i arbeidsmiljøloven våren 2006. Denne gjennomgangen må legge til grunn det tverrpolitiske ønsket om å motvirke diskriminering i arbeidslivet, fremming av et inkluderende arbeidsliv og hindre utstøting av eldre arbeidstakere.»

Departementet viser til at Regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet vil ta initiativ til å gjennomgå gjeldende særaldersgrenser i privat og offentlig sektor. Departementet vil komme nærmere tilbake til dette i den varslede stortingsmeldingen om pensjonsreformen.

## 6 Merknader til lovteksten

---

### 6.1 Arbeidsmiljøloven

#### *Til § 2-2 tredje ledd*

Med sikte på klargjøring er forskriftshjemmelen i tredje ledd omformulert slik at den relaterer seg til arbeidsgivers plikter etter § 2-2 som sådan og ikke kun til første ledd.

#### *Til § 6-1*

#### *Fjerde ledd*

Første punktum foreslås opphevet, slik at det ikke lenger gjelder noe krav om at arbeidsgiver skal gi melding til det lokale arbeidstilsyn når verneombud er valgt.

#### *Til § 7-1*

#### *Fjerde ledd*

Betegnelsen «verne- og helsepersonalet» er erstattet med «bedriftshelsetjenesten» som er betegnelsen som benyttes for øvrig i loven, jf. blant annet § 3-3.

#### *Til § 7-2*

#### *Sjette ledd*

Kravet om at arbeidsmiljøutvalget hvert år skal avgi rapport om sin virksomhet til Arbeidstilsynet er tatt ut. Det er for øvrig ikke gjort endringer i rapporteringsplikten til virksomhetens styrende organer eller arbeidstakernes organisasjoner. Arbeidstilsynet vil fremdeles kunne etterspørre rapporten med hjemmel i § 18-5.

#### *Til § 10-4*

#### *Andre ledd*

Bestemmelsen er en sammenslåing av § 10-4 andre og tredje ledd. Arbeid av passiv karakter viderefører de tidligere begrepene «beredskaps-tjeneste» og «passiv tjeneste». Arbeidstilsynets adgang til å forlenge arbeidstiden i disse tilfellene er begrenset til tilfeller hvor arbeidet er særlig passivt. Presiseringen er ment å videreføre dagens grense og praktisering av dispensasjonsadgangen.

Arbeidet må «helt eller i det vesentlige» være av passiv karakter for at arbeidstiden skal kunne forlenges. Presiseringen utelukker forlengelse av arbeidstiden i tilfeller hvor arbeidet i perioder er

passivt, men hvor det stadig er avbrytelser med aktivt arbeid.

Bestemmelsen kommer til anvendelse dersom arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsstedet eller et annet sted som arbeidsgiver anviser. I tilfeller hvor arbeidstaker ikke er bundet til å oppholde seg på et bestemt sted må det vurderes om forholdet skal defineres som regulær arbeidstid eller om reglene om beredskapsvakt i tredje ledd kommer til anvendelse.

#### *Tredje ledd*

Bestemmelsen viderefører gjeldende fjerde ledd, men hjemmевaktsbegrepet er erstattet med «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet». Formuleringen innebærer en modernisering av ordlyden i tråd med den teknologiske utvikling som har funnet sted, men innebærer ingen materiell endring. Hvorvidt det foreligger en vaktordning som omfattes av bestemmelsen, vil som før bero på en konkret vurdering. Begrepet må avgrenses mot arbeid av passiv karakter hvor arbeidstakeren ikke må oppholde seg på arbeidsstedet, jf. merkningen til andre ledd.

Det er foretatt mindre språklige justeringer i andre og tredje punktum som ikke innebærer noen materiell endring.

#### *Til § 10-5*

Det er presisert i alle tre leddene at både den daglige og den ukentlige begrensningen gjelder.

Fordi det vil være anledning til å arbeide utover grensene i andre ledd, er den «samlede» arbeidstiden erstattet med den «alminnelige» arbeidstiden. Begrensningen til 6 uker i andre punktum er erstattet med en grense på 48 timer for den ukentlige arbeidstiden som kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Grensen på 54 timer for noen enkelt uke er videreført i andre punktum.

#### *Til § 10-6*

##### *Femte ledd*

Gjeldende begrensning på 12 uker for varigheten av en avtale om utvidet overtid er ikke videreført.

##### *Niende ledd*

Adgangen til å avtale arbeid i den arbeidsfrie perioden er flyttet til § 10-8 tredje ledd. Samtidig er det presisert at den samlede daglige arbeidstiden ikke kan overstige 16 timer.

#### *Til § 10-8*

##### *Første ledd*

Gjeldende andre punktum foreslås opphevet. I nytt andre punktum presiseres det at den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder. Bestemmelsen er tatt inn for å gjøre det klart at det ikke er anledning til å plassere den arbeidsfrie perioden i forkant og etterkant av to arbeidsperioder. Presiseringen gjelder bare i forhold til den sammenhengende arbeidsfrie perioden på 11 timer i første punktum. «Hovedarbeidsperiode» vil være sammenfallende med arbeidsperiode i de tilfeller arbeidsdagen ikke deles opp. Har arbeidstaker derimot ni timers arbeidsdag som er delt opp i to bolker på for eksempel 4 og 5 timer vil presiseringen tydeliggjøre at den arbeidsfrie perioden ikke skal komme mellom disse arbeidsperiodene. De to arbeidsperiodene må da vurderes samlet som en hovedarbeidsperiode. En slik oppdeling av arbeidsdagen forutsetter at arbeidstakerne innenfor den definerte 24 timers perioden skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 11 timer.

##### *Tredje ledd*

Nytt fjerde og femte punktum er flyttet fra § 10-6 niende ledd for å tydeliggjøre at det bare er adgang til å fravike kravet til arbeidsfrie perioder og at det således ikke er adgang til å arbeide utover lovens rammer. Hjemmевaktsbegrepet er erstattet med «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet» i tråd med endringen i § 10-4 tredje ledd. Overtidsbegrepet er erstattet med en henvisning til § 10-6 første ledd for å gjøre det klart at bestemmelsen kommer til anvendelse på alt arbeid som blir pålagt utover den avtalte arbeidstid, uavhengig av om dette resulterer i at arbeidstaker arbeider utover lovens alminnelige arbeidstid eller ikke. Det er videre gjort enkelte omstruktureringer i fjerde punktum for å gjøre det klart at både arbeid utover den avtalte arbeidstiden og utkalling under beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, kan foregå i den arbeidsfrie perioden forutsatt at dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Kravet om at arbeidstakerne skal sikres kompensierende hvile eller annet passende vern vil gjelde tilsvarende både etter fjerde og femte punktum.

I tredje punktum er den «daglige» og «ukentlige» arbeidsfrie perioden erstattet med «24 timer» og «sju dager». Endringen har ingen materiell betydning.

*Til § 10-12**Sjette ledd*

Dispensasjonsadgangen er begrenset til de tilfeller der det er nødvendig å sikre en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene, og er ment for situasjoner der det på samme arbeidsplass er inne flere virksomheter og hvor det er en gjensidig avhengighet mellom de ulike virksomheters aktivitet på arbeidsplassen. Det typiske tilfellet vil være der det er inngått tariffavtale etter § 10-12 fjerde ledd med den eller de dominerende virksomhetene på arbeidsplassen, og tilsvarende arbeidstidsordninger ikke kan følges av andre virksomheter fordi arbeidstakerne ikke har kompetanse til å inngå en slik avtale. Manglende kompetanse kan skyldes at arbeidstakerne ikke er organisert eller er organisert i en fagforening som ikke oppfyller kravene til «innstillingsrett», jf. § 10-12 fjerde ledd.

Bestemmelsen gir adgang til å fravike kravet til daglig og ukentlig hvile, til å gi tillatelse til arbeid på søndager og til å fastsette en annen fordeling av fridøgnene. Det er ikke adgang til å gi dispensasjon til en arbeidstidsordning som går utover øvrige rammer i loven. For eksempel vil den daglige og den ukentlige begrensningen på henholdsvis 13 og 48 timer som ellers gjelder for gjennomsnittsberegning i § 10-5 tredje ledd, også være en ramme for dispensasjon etter denne bestemmelsen.

Det forutsettes at tilsynsmyndighetene ikke gir dispensasjon med mindre de ansatte ønsker å følge den ordningen det søkes om. Før Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet behandler en søknad om dispensasjon, må de derfor skaffe seg informasjon om arbeidstakernes tillitsvalgte eller andre representanter støtter søknaden. Dersom det ikke er tillitsvalgte eller andre representanter for arbeidstakerne i virksomheten, bør det innhentes uttalelse fra den enkelte arbeidstaker.

Kravet om at dispensasjonen må være nødvendig for å sikre en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen, forutsetter at tilsvarende arbeidstidsordning dominerer på arbeidsplassen eller er den dominerende ordningen for de arbeidstakerne som utfører det arbeidet hvor det er en gjensidig avhengighet i arbeidsforholdet. Det forutsettes at dispensasjon ikke gis med mindre det har sikkerhetsmessig betydning å ha en «helhetlig arbeidstidsordning» på arbeidsplassen.

*Sjuende ledd*

Bestemmelsen viderefører i hovedsak den tidligere dispensasjonsadgangen i arbeidsmiljøloven av 1977, men er noe begrenset i forhold til denne ettersom fravik fra kravet til daglig hvile samt adgang til å arbeide utover 13 timer, forutsetter kompensierende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Kravet om at arbeidet helt eller delvis skal være av passiv karakter åpner for at det, på samme måte som i 1977-loven, kan gis dispensasjon ut fra en helhetsvurdering av arbeidet. Arbeidet vil for eksempel være av passiv karakter i de tilfeller arbeidet krever tilstedeværelse, men gir rom for lengre perioder med hvile og/eller søvn. Graden av passivitet må vurderes ut fra fraviket som gis.

Helse- og omsorgsarbeid vil typisk være arbeid i institusjoner, men kan også være arbeid i andres eller eget hjem. For eksempel kan bestemmelsen komme til anvendelse for arbeidstaker som arbeider med pleietrengende som bor i egen bolig. Det kan også være arbeidstakere som normalt arbeider vanlig turnus i institusjoner, men hvor det kan være behov for særordninger når arbeidstakerne skal følge institusjonens klienter på feriereise og lignende.

Vakt- og overvåkningsarbeid omfatter for eksempel livvakt- og eskortetjeneste samt mer ordinært vakt- og overvåkningsarbeid.

Bestemmelsen gir adgang til å fravike kravet til daglig og ukentlig hvile i § 10-8 første og andre ledd, samt til å fravike grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd. Det er således ikke adgang til å gi dispensasjon til en arbeidstidsordning som går utover de øvrige rammer i loven.

Det forutsettes at dispensasjon ikke gis med mindre arbeidstakerne ønsker dette, se også merknaden til § 10-12 sjette ledd.

*Åttende ledd*

Dispensasjon skal ikke gis dersom partene har kompetanse til å inngå avtale om den omsøkte arbeidstidsordning. Manglende kompetanse kan skyldes at de ansatte ikke er organisert eller er organisert i en fagforening som ikke har «innstillingsrett», jf. den generelle fraviksadgangen i § 10-12 fjerde ledd. Før Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet behandler en søknad om dispensasjon, må de derfor skaffe seg informasjon om de ansatte har kompetanse til å inngå tilsvarende avtale.

*Til §§14-17, 14-18 og 14-19*

For å sikre konsistent begrepsbruk i loven er begrepet «Direktoratet for arbeidstilsynet» i §§14-17, 14-18 og 14-19 foreslått endret til «Arbeidstilsynet», uten at det innebærer noen realitetsendring.

*Til § 15-4 andre ledd bokstav d*

Etter arbeidsmiljøloven § 15-4 andre ledd bokstav d skal en oppsigelse opplyse om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist. Dette kravet er ved en inkurie gjentatt i siste setning i samme ledd. Paragraf 15-4 andre ledd siste setning oppheves derfor, uten at det innebærer noen realitetsendring.

*Til § 17-2 fjerde ledd*

Forskriftsfullmakten i fjerde ledd endres slik at det fremkommer tydelig at departementet i forskrift kan fastsette nærmere bestemmelser om frister for å fremme sak for nemnda. Endringen tar sikte på en klargjøring av forskriftsfullmakten og innebærer ingen realitetsendring.

*Til § 17-4 femte ledd siste punktum*

Med sikte på klargjøring er formuleringen «eller avskjed» i femte ledd siste punktum tatt ut av bestemmelsen, uten at det innebærer noen realitetsendring.

**6.2 Diskrimineringsloven***Til § 3 nytt tredje ledd*

Bestemmelsen er ny, og innfører hjemmelsgrunnlag for diskrimineringslovens anvendelse for

utsendte arbeidstakere som ledd i gjennomføringen av Europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting. Den materielle rekkevidden for diskrimineringslovens anvendelse for utsendte arbeidstakere vil bli fastsatt ved endring av forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere.

**7 Økonomiske og administrative konsekvenser**

Det antas at endringsforslagene ikke vil innebære økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning.

For ordens skyld påpekes at de foreslåtte endringene i reguleringen av beredskapsvakt, passiv tjeneste og hjemnevakt ikke vil innebære materielle endringer og vil derfor ikke gi grunnlag for krav om økt kompensasjon. Etersom forslaget om en utvidelse av Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang er svært begrenset, vil også de økonomiske og administrative konsekvensene av forslaget være beskjedne.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid mv.).

---

**Vi HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid mv.) i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

# til lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid mv.)

### I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

§ 2-2 tredje ledd skal lyde:

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av arbeidsgivers plikter etter *denne paragraf*.

§ 6-1 fjerde ledd skal lyde:

(4) *Hvem* som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

§ 7-1 fjerde ledd skal lyde:

(4) Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Representantene for *bedriftshelsetjenesten* har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

§ 7-2 sjettede ledd skal lyde:

(6) Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgis rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes *organisasjoner*. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.

Kapittel 7 skal lyde:

Kapittel 7. *Arbeidsmiljøutvalg*

§ 10-4 andre ledd skal lyde:

(2) *For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden for-*

*lenges utover det som er fastsatt i første punktum, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.*

Nåværende tredje ledd oppheves.

Nåværende fjerde ledd blir tredje ledd og skal lyde:

(3) *For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke åpenbart urimelig.*

Nåværende femte og sjettede ledd blir fjerde og femte ledd.

§ 10-5 skal lyde:

*Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid*

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den *alminnelige* arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. *Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at*

den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.

(3) Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

§ 10-6 femte ledd skal lyde:

(5) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 15 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

§ 10-6 niende ledd skal lyde:

(9) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i åttende ledd, men slik at den samlede arbeidstid ikke overstiger 16 timer i løpet av 24 timer. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompensering hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

§ 10-8 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder.

§ 10-8 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompensering hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer eller 28 timer i løpet av sju dager. Grensen på 8 timer gjelder ikke når arbeid utover avtalt arbeidstid (jf. § 10-6 første ledd) eller arbeid ved

utkalling under beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter på samme vilkår skriftlig avtale arbeid i den arbeidsfrie perioden, når dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.

§ 10-12 sjette, nytt sjuende og nytt åttende ledd skal lyde:

(6) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 og § 10-10 andre ledd når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted. Slikt samtykke kan bare gis dersom det er nødvendig for å sikre en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen. Fravik fra § 10-8 første og andre ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres kompensering hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(7) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 første og andre ledd og grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd for pleie- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter (jf. § 10-4 andre ledd). Slikt samtykke kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompensering hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(8) Samtykke etter sjette og sjuende ledd forutsetter at partene ikke har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordning ved tariffavtale.

Nåværende sjette ledd blir nytt niende ledd.

§ 14-17 andre ledd første punktum skal lyde:

(2) Når ikke bestemmelsene i første ledd får anvendelse, må arbeidsreglementet for å bli gyldig, godkjennes av Arbeidstilsynet.

§ 14-18 andre punktum skal lyde:

Reglementsutkast etter § 14-17 andre ledd skal sendes Arbeidstilsynet senest tre måneder etter at virksomheten er satt i gang.

§ 14-19 andre og tredje ledd skal lyde:

(2) Dersom utkast etter § 14-17 andre ledd inneholder bestemmelser som strider mot loven eller er ubillige overfor arbeidstakerne, eller dersom utkastet ikke er istandbrakt på lovlig måte, skal Arbeidstilsynet nekte å godkjenne det.

(3) Dersom et reglement fastsatt ved avtale etter § 14-17 første ledd inneholder bestemmelser som strider mot loven, skal Arbeidstilsynet gjøre



partene i avtalen oppmerksom på dette, og påse at bestemmelsene blir rettet.

§ 15-4 andre ledd siste punktum oppheves.

§ 17-2 fjerde ledd skal lyde:

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om oppnevning av nemndas medlemmer, om dens sammensetning, *om frister for å fremme sak for nemnda og om øvrige regler om saksbehandlingen.*

§ 17-4 femte ledd skal lyde:

(5) Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 gjelder dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis arbeidstaker skriftlig

underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte-ukersfristen. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers *oppsigelse* ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, jf. tredje ledd i paragrafen her.

## II

I lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) skal § 3 nytt tredje ledd lyde:

*Departementet gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.*

## III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.







