



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 24

(2005–2006)

Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet av 10. november 2005,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

På bakgrunn av Arbeidslivslovutvalgets innstilling og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) vedtok Stortinget lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Ved kgl. res. av samme dato er det fastsatt at loven skal tre i kraft 1. januar 2006. Det var bred enighet om mange av bestemmelsene i den nye loven. Dette gjelder for eksempel fortrinnsrett for deltidsansatte, forbud mot diskriminering av midlertidig ansatte og deltidsansatte og utvidet oppsigelsesvern ved sykdom. Disse bestemmelsene er det viktig å få satt i kraft. Samtidig er det enkelte sider ved den nye loven som regjeringen ikke kan akseptere.

I tråd med regjeringserklæringen fra Regjeringen Stoltenberg II fremmes det derfor forslag om endringer i lovens regler om midlertidig ansettelse, retten til å fortsette i stillingen under en oppsigelsestvist, overtid og gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Det fremmes dessuten forslag om endring i lovens formålsparagraf og i arbeidsmiljøbestemmelsene.

Arbeids- og sosialdepartementet mener at disse endringene er så viktige for arbeidstakervernet at de må gjennomføres før den nye arbeidsmiljøloven trer i kraft.

I tillegg foreslås det at gjeldende rett viderefø-

res når det gjelder bestemmelsene om beredskapsvakt, passivt arbeid og hjemmevakt. Det foreslås også en endring som viderefører den domstolskapede valgretten ved virksomhetsoverdragelse.

Departementet tar sikte på å komme tilbake med en ny proposisjon i løpet av våren 2006 om regulering og ikrafttredelse av varsling/ytringsfrihet i arbeidsforhold. Samtidig vil departementet vurdere om det er behov for ytterligere endringer av arbeidsmiljøloven. Eksempler på temaer som da vil kunne bli drøftet er reguleringen av passivt arbeid/hjemmevakt og valgretten ved virksomhetsoverdragelse. For disse bestemmelsers vedkommende har departementet valgt å foreslå en videreføring av gjeldende rett, da eventuelle endringer etter departementets oppfatning krever ytterligere utredning og en egen høringsprosess. Det vises også til at et enstemmig Storting ba Regjeringen om å iverksette en undersøkelse om omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra lovens regler om arbeidstid. Stortinget ba også arbeidslivets parter om å søke å komme fram til en omforent definisjon av sammenlignbarhet mellom tredelt turnus og helkontinuerlig skiftarbeid. Disse arbeidene er igangsatt, og Stortinget vil bli orientert når resultatene er klare.

Når det gjelder de konkrete lovendringsforslag, foreslås for det første at henvisningen til virksomhetenes og samfunnets behov i formålsparagrafen tas ut.

I lovens bestemmelser om generelle krav til arbeidsmiljøet og krav til det fysiske arbeidsmiljø, foreslås det, etter mønster av tilsvarende bestemmelser i gjeldende lov, at velferdshensyn nevnes eksplisitt.

Departementet foreslår videre å oppheve den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i seks måneder, med mulighet for forlengelse i ytterligere seks. Likeledes foreslås at adgangen til midlertidig ansettelse når «arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag» oppheves. Disse reglene foreslås erstattet av gjeldende regel i § 58 A som gir adgang til å benytte midlertidig ansettelse «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften».

Videre foreslår departementet å reversere begrensningen i arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen under ankebehandling av en tvistesak. Departementet foreslår således å videreføre bestemmelsene i gjeldende lov om at arbeidstaker i utgangspunktet har rett til å fortsette i stillingen så lenge en oppsigelsestvist pågår.

I kapitlet om arbeidstid foreslås det at grensene for bruk av overtid bringes tilbake til situasjonen før lovendringene i 2003. Det foreslås videre at minimumsgrensen på åtte timer for den daglige og 28 timer for den ukentlige arbeidsfrie perioden gjeninnføres. I arbeidstidskapitlet foreslås også at gjeldende rett om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid og om beredskapsvakt, passiv tjeneste og hjemmevakt i all hovedsak videreføres.

På bakgrunn av de endringer som foreslås i arbeidstidsreglene, foreslås dessuten at gjeldende rett når det gjelder unntak fra arbeidstidskapitlet for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling videreføres.

I kapitlet om virksomhetsoverdragelse foreslår departementet en endring som sikrer videreføring av gjeldende rett med hensyn til den såkalte «valgretten».

Regjeringen vil reversere opphevelsen av gjeldende tjenestemannslov. Dette innebærer at stillingsvernet for statsansatte fortsatt i hovedsak vil være regulert i tjenestemannsloven. Det foreslås noen endringer i arbeidsmiljøloven som en nødvendig følge av at tjenestemannsloven videreføres.

Det har ikke vært ansett nødvendig eller hensiktsmessig med noen ny høringsprosess i denne omgang. De forslag som fremmes i denne proposisjonen ble grundig hørt i forbindelse med Arbeidslivslovutvalgets innstilling og utarbeidelsen av Ot.prp. nr. 49 (2005-2006). Departementet har like-

vel vært i dialog med hovedorganisasjonene i arbeidslivet og fått innspill i den forbindelse.

2 Lovens formål

2.1 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven § 1 angir lovens formål.

I paragraf 1 nr. 1 settes mål for arbeidsmiljøstandarden; loven skal sikre «full trygghet» mot skadevirkninger.

I paragraf 1 nr. 2 settes «trygge tilsettingsforhold» som et av lovens bærende hensyn, og spiller således særlig reglene om stillingsvern. Videre slås det fast at loven skal gi grunnlag for en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte.

I paragraf 1 nr. 3 presenteres trepartssamarbeidet som et viktig element også når det gjelder arbeidsmiljøarbeidet. Dessuten fremholdes det som et mål i seg selv at arbeidsmiljøet i utgangspunktet skal ivaretas i og av virksomheten selv.

2.2 Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005

Den nye loven § 1-1 viderefører elementene i gjeldende formålsparagraf og har i tillegg følgende nye målformuleringer:

- likebehandling i arbeidslivet
- tilrettelegging for tilpasninger i arbeidsforholdet i forhold til den enkeltes forutsetninger og livssituasjon
- helsefremmende arbeidsplasser
- et inkluderende arbeidsliv som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov.

2.3 Departementets vurdering og forslag

Den nye formålsbestemmelsen representerer noe grunnleggende nytt ved at den, ved siden av arbeidstakerhensyn, også tar inn hensynet til virksomhetene og samfunnet som en del av lovens uttalte formål. Departementet ser dette som lite heldig.

Departementet mener for det første at det er kunstig å hevde at arbeidsmiljøloven, som rettslig sett er en samling regler som innskrenker arbeidsgivers handlingsrom (styringsrett), i seg selv har som *formål* å fremme arbeidsgivers interesser. Departementet er ikke uenig i at arbeidsmiljøloven ivaretar en rekke forskjellige hensyn, men vil poengtere at hensynet til for eksempel virksomhetene og generelle samfunnsinteresser kommer til uttrykk gjennom utformingen av de

enkelte lovtekster, dvs. som et resultat av de avveininger mellom arbeidsgivernes, arbeidstakernes og samfunnets interesser som ligger til grunn for regeltekstene. Når det for eksempel skal fastsettes regler om stillingsvern, må arbeidstakernes behov for jobbtrygghet veies opp mot andre hensyn, for eksempel hensynet til virksomhetenes omstillingsbehov eller hensynet til de som står utenfor arbeidsmarkedet. Selv om de enkelte bestemmelser er et resultat av en avveining mellom en rekke, til dels kryssende hensyn, er det etter departementets oppfatning likevel feil å si at *formålet* med den avveide regel (eller lov) er å ivareta virksomhetenes eller samfunnets interesser.

Departementet vil peke på at å ta inn virksomhets- og samfunnshensyn i formålsparagrafen er et brudd med arbeidervernlovgivningens historiske tradisjon, og mener at en slik henvisning i formålet kan bidra til å undergrave lovens vern av arbeidstakerne. Hensynet til helse, miljø og sikkerhet må være overordnet, og kan ikke gjøres til et økonomisk spørsmål. Vernebestemmelsene i loven kan ikke underordnes svingende konjunkturer eller virksomhetenes økonomiske situasjon. Departementet mener en slik endring gir feil signal i en situasjon hvor arbeidstakerne stadig møter nye krav til omstilling, og at det kan bidra til at ansatte eller de ansattes organisasjoner føler seg tvunget til å godta dårligere vern for å slippe nedbemanninger og oppsigelser. Det er etter departementets oppfatning viktig å tydeliggjøre at den nye arbeidsmiljøloven på samme måte som den gjeldende er en vernelov for arbeidstakerne, og at det er av vesentlig betydning at ikke formålsbestemmelsen gir noe signal om at arbeidstakervernet er mindre viktig i den nye loven enn i den gamle.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at § 1-1 bokstav e endres slik at henvisningen til virksomhetenes og samfunnets behov utgår.

3 Helse, miljø og sikkerhet – begrepet velferd

3.1 Gjeldende rett

Gjeldende lov § 7 (generelle krav) og § 8 (arbeidsplassen) slår fast at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra både en enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Loven slår således uttrykkelig fast at arbeidsmiljøbegrepet

ikke bare omfatter helsemessige forhold, men også hensynet til arbeidstakernes velferd.

3.2 Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005

Ny arbeidsmiljølov viderefører gjeldende lovs krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø, men i en noe annen ordlyd. I motsetning til i gjeldende lov har ikke bestemmelsene om generelle arbeidsmiljøkrav (§ 4-1) og om fysiske arbeidsmiljøkrav (§ 4-4) uttrykkelig henvisning til *velferdsmessige* hensyn.

3.3 Departementets vurdering og forslag

Det fremholdes i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) at kravene til fullt forsvarlig arbeidsmiljø ikke endres ved de språklige endringer som er foretatt i §§ 4-1 første ledd og 4-4 første ledd, i forhold til tilsvarende bestemmelser i gjeldende lov. Velferdsmessige forhold skulle fortsatt være en del av arbeidsmiljøbegrepet, men det ble ikke ansett nødvendig å nevne «velferd» eksplisitt.

Departementet mener likevel at det kan gi et uheldig signal å ta velferdsmessige begreper ut av bestemmelsene. Dette kan gi inntrykk av at velferdshensynet svekkes. Departementet peker på at det er viktig at loven utformes slik at den ikke gir et slikt inntrykk. Det foreslås derfor at begrepet «velferd» tas inn i §§ 4-1 og 4-4.

4 Midlertidig ansettelse

4.1 Gjeldende rett

Utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsavtaler skal inngås fast, det vil si for et ubestemt tidsrom. Adgangen til å inngå midlertidig ansettelse er undergitt begrensninger.

Hovedbestemmelsen for adgang til midlertidig ansettelse følger av § 58 A i gjeldende lov.

Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse reguleres i § 58 A nr. 1 første ledd bokstav a. Bestemmelsen åpner for at det kan inngås midlertidig arbeidsavtale dersom «arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften.» Bestemmelsen fikk sin nåværende ordlyd i 1994.

Både forskjeller i arbeidets art og markerte forskjeller i arbeidsmengde og eventuelle ytre omstendigheter ligger innenfor rammen av den språklige forståelsen av ordlyden. Bestemmelsen er ikke til hinder for å ansette midlertidig for å dekke arbeidskraftbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger i varehandelen, turist-

næringen, næringsmiddelindustrien og annen sesongpreget virksomhet. Også behov for tidsavgrenset ekstra arbeidskraft som er det normale og som gjentas årlig, for eksempel julehjelp, vil gi grunnlag for å ansette midlertidig. Arbeidsgiver kan ansette midlertidig for topper som ikke er sesongavhengige, dersom det dreier seg om kortvarige og uforutsigbare situasjoner. Det er imidlertid ikke anledning til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller ved usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering eller lignende. Grensen mellom sesongvariasjoner og generelle variasjoner i arbeidsmengde med videre kan være vanskelig å trekke. Grensen må vurderes og fastsettes konkret i det enkelte tilfellet. Det at arbeidet er organisert i prosjekter eller enkeltstående oppdrag vil ikke i seg selv være nok til å begrunne midlertidig ansettelse.

Det følger av § 58 A nr. 1 første ledd bokstav b at det er adgang til å ansette midlertidig i vikariat og praksisarbeid. I bokstav c er det gitt en særskilt hjemmel for midlertidig ansettelse for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Videre følger det av bokstav d at øverste leder av virksomheten kan ansettes på åremål. Det kan også inngås avtale om midlertidig ansettelse innenfor nærmere angitte stillinger i idretten, jf. bokstav e.

I medhold av § 58 A nr. 1 andre ledd kan landsomfattende arbeidstakerorganisasjon inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor nærmere angitte arbeidstakergrupper som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

4.2 Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005

I ny arbeidsmiljølov § 14-9 er det innført en generell adgang til bruk av midlertidig ansettelse i inn-til 12 måneder og dessuten adgang til midlertidig ansettelse dersom arbeidstakeren bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag. Videre er det tatt inn en bestemmelse i loven om adgang til midlertidig ansettelse av arbeidstaker som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav.

Dagens adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse er utvidet til å gjelde alle sektorer i arbeidslivet i den nye loven. Avtalenivået er videreført, dvs. at tariffavtale skal kunne inngås med landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner.

Det er innført en øvre grense på fire år for varigheten av en midlertidig ansettelse. Bestem-

melsen innebærer at en arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn fire år sammenhengende i samme virksomhet som hovedregel får det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt.

4.3 Departementets vurdering og forslag

Paragraf 14-9 i ny arbeidsmiljølov innebærer en betydelig utvidelse av adgangen til bruk av midlertidig ansettelse. Departementet mener at endringene bryter med det grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv at hovedregelen skal være fast ansettelse. Endringene innebærer at en virksomhet vil kunne benytte midlertidige ansettelser både i tilfeller hvor det er midlertidig og hvor det er et permanent behov for arbeidskraft. Departementets klare utgangspunkt er at midlertidig ansettelse bør begrenses til arbeid av midlertidig karakter. Det fryktes at endringene vil føre til at langt flere enn i dag blir midlertidig ansatt, på bekostning av faste ansettelser.

Departementet understreker at det ikke er dokumentert at økt adgang til midlertidig ansettelse er et godt virkemiddel i arbeidet med inkluderende arbeidsliv ved at utsatte grupper lettere får prøvd seg i yrkeslivet. En utvidelse vil tvert imot kunne føre til at marginale grupper vil få svakere og mindre stabil tilknytning til arbeidslivet enn i dag.

Dagens regler i arbeidsmiljøloven § 58 A anses i tilstrekkelig grad å ivareta virksomhetenes behov for midlertidig ansettelser. Departementet viser til at det allerede i dag er om lag 200 000 midlertidig ansatte, i underkant av 10 prosent av arbeidsstyrken. I tillegg har blant annet Arbeids-tilsynets erfaringer vist at midlertidig ansatte gjennomgående blir dårligere ivaretatt når det gjelder helse, miljø og sikkerhet sammenlignet med fast ansatte. Departementet vil dessuten vise til koblingen mellom vilkårene for midlertidig ansettelse og for innleie av arbeidskraft. I tillegg til å føre til en utvidet bruk av midlertidige arbeidskontrakter, vil den nye lovs bestemmelse om midlertidig ansettelse også kunne medføre en sterk utvidelse av bruken av arbeidsinnleie. Departementet mener at en slik utvikling ikke er ønskelig.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å oppheve bestemmelsen i § 14-9 første ledd bokstav g om generell adgang til midlertidig ansettelse i seks måneder, med mulighet for forlengelse i ytterligere seks. Likeledes foreslås bestemmelsene i første ledd bokstav b og d om adgang til midlertidig

ansettelse henholdsvis «når arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag» og ved «ansettelse av arbeidstaker som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav», opphevet. Disse reglene foreslås erstattet av gjeldende bestemmelse i § 58 A som gir adgang til å benytte midlertidig ansettelse «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften». Departementet foreslår å bytte ut benevnelsen «bedriften» med det mer moderne «virksomheten» uten at dette innebærer noen materiell endring.

Departementet ønsker ikke å innføre en generell adgang for partene i arbeidslivet til å inngå tariffavtale om adgang til midlertidig ansettelse. Departementet mener tariffavtaleadgangen fortsatt bør være begrenset med hensyn til hva slags arbeid det dreier seg om, og foreslår at dagens regel i arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 1 andre ledd gjeninnføres. Det innebærer at adgangen for landsomfattende arbeidstakerorganisasjon til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse fortsatt vil gjelde arbeidstakere som utfører kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

Etter departementets oppfatning bør en midlertidig ansettelse ikke vare over et for langt tidsrom. På denne bakgrunn foreslår departementet å beholde regelen i den nye loven om at en arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn fire år sammenhengende, som hovedregel skal ha samme oppsigelsesvern som en fast ansatt.

5 Retten til å fortsette i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse

5.1 Gjeldende rett

Etter arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4 har arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen inntil tvist om en oppsigelses gyldighet er avgjort ved rettskraftig dom. Retten til å fortsette i stillingen er ikke absolutt. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten avsi kjennelse for at arbeidstaker skal fratregge stillingen under den videre behandling av saken. Etter at varsel om søksmål er gitt, vil arbeidsgiver kunne kreve kjennelse om fratredet. Vilkåret for fratredeskjennelse er at retten finner det urimelig at arbeidsforholdet fortsetter under sakens behandling.

5.2 Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005

I ny arbeidsmiljølov er hovedregelen om retten til å fortsette i stillingen videreført, men slik at rege-

len speilvendes dersom oppsigelsen kjennes gyldig og blir påanket. Den nye bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15–11 innebærer at dersom arbeidstaker påanker en slik dom er det arbeidstaker som må be om rettens kjennelse til å fortsette i stillingen.

I paragraf 15–11 fjerde ledd er en ny bestemmelse som innebærer at arbeidstaker ikke har rett til å fortsette i stillingen i de tilfeller der arbeidsgivers virksomhet er fullstendig nedlagt.

5.3 Departementets vurdering og forslag

Retten til å fortsette i stillingen ved tvist om oppsigelse er viktig for stillingsvernet. Det sikrer kontinuitet i arbeidsforholdet og gjør det mulig for arbeidstaker å fastholde stillingen dersom oppsigelsen senere blir kjent ugyldig. Dersom arbeidstaker fratrer stillingen, vil gjeninntreden i praksis vise seg vanskelig. Departementet understreker at det er viktig å opprettholde en reell mulighet til å fortsette i arbeidsforholdet og at dette også bør gjelde ved ankebehandling av en dom som har gått i arbeidstakers disfavør. Departementet mener at arbeidsgivers interesser er godt nok ivaretatt gjennom adgangen til å begjære kjennelse for fratredet.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å oppheve regelen i arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd om at arbeidstaker ikke skal ha rett til å fortsette i stillingen under ankebehandling dersom dommen fastslår at oppsigelsen er gyldig. Regelen foreslås erstattet av dagens bestemmelser i § 61 nr. 4 som innebærer rett til å stå i stilling inntil rettskraftig avgjørelse foreligger.

Videre foreslår departementet at unntaket fra retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet oppheves. Som i dag bør det være opp til domstolen å foreta en konkret vurdering av om arbeidstaker har rett til å fortsette i stillingen. I rettspraksis er det eksempler på at domstolen har kommet til at retten til å fortsette i stillingen ikke gjelder ved nedleggelse av virksomhet.

6 Arbeidstid

6.1 Generelt om arbeidstid

Departementet vil understreke at et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. Departementet mener at flere av bestemmelsene i den nye

arbeidsmiljøloven ikke støtter opp om dette målet, og mener at arbeidstidsbestemmelsene må gjøres mer i tråd med målsettingene om et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv. Departementet viser til at Arbeidstilsynet mener at en ukentlig arbeidstid på 78 timer, som den nye loven gir rom for, er altfor lang. Arbeidstilsynets dispensasjonspraksis, som bygger på hva som anses helsemessig forsvarlig, innebærer at det normalt ikke gis tillatelse til arbeid i mer enn 60-timers uke. Videre har Likestillingssenteret pekt på at økt bruk av overtid kan bidra til å opprettholde det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret.

Departementet viser videre til at endringen i overtidsbestemmelsene i 2003 innebar en adgang til å inngå individuelle avtaler om bruk av overtid. Departementet mener dette er uheldig, fordi det kan bidra til å legge et utilbørlig press på arbeidstakerne, og svekke organisasjonenes muligheter til å ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen.

6.2 Overtid

6.2.1 Gjeldende rett

I Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. foreslo regjeringen Bondevik II omfattende endringer i bestemmelsene om overtid. Endringene ble, til tross for sterke innsigelser fra blant annet arbeidstakerorganisasjonene, vedtatt i Stortinget og trådte i kraft 28. februar 2003. De nye bestemmelsene innebar at lovens ramme for tillatt overtid for en uke og fire sammenhengende uker ble opphevet. Det ble i stedet innført adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om overtid på inntil 400 timer per kalenderår. Adgangen til å inngå avtale med tillitsvalgte om utvidet overtid, samt Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang ble dermed overflødige.

I tråd med arbeidstidsdirektivet, rådsdirektiv 2003/88/EF, ble det samtidig innført en begrensning i gjennomsnittsberegnet ukentlig arbeidstid, inkludert overtid, til 48 timer regnet over en periode på fire måneder (seks måneder på visse vilkår), med adgang til å utvide denne perioden til maksimum 1 år gjennom avtale med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale.

Det ble ikke foretatt endringer i de øvrige bestemmelsene om overtid. Vilråene for å benytte overtidsarbeid og merarbeid ble videreført.

6.2.2 *Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005*

I den nye arbeidsmiljøloven er gjeldende rett i hovedsak videreført. Gjennomsnittsberegningsperioden for den samlede arbeidstiden er imidlertid redusert til åtte uker. Vilråene for adgangen til å nytte overtidsarbeid og merarbeid er omformulert uten at noen materiell endring er tilsiktet. Den nye formuleringen om at overtid ikke må gjennomføres uten at det foreligger «et særlig og tidsavgrenset behov for det», er således ment å være en videreføring av dagens vilkår for overtid og merarbeid.

Videre er grensen for hvor langt arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet bundet av tariffavtale kan utvide den samlede arbeidstiden i løpet av 24 timer (jf. § 50 nr. 3 og § 51 nr. 2 tredje ledd) tatt bort. Den nye loven inneholder et krav om at det skal gis kompensierende hvile i de tilfeller der det avtales kortere arbeidsfrie perioder enn 11 timer sammenhengende, jf. § 10-8 tredje ledd. Tilsvarende er begrensningen i muligheten til å avtale kortere ukentlig hvile i § 51 nr. 3 andre ledd erstattet med krav om at det skal gis kompensierende hvile i de tilfeller der det avtales kortere arbeidsfrie perioder enn 35 timer.

I tråd med forslag fra flertallet i Arbeidslivslovutvalget er det dessuten innført en adgang til å avtale at overtids tillegg i stedet for å komme til utbetaling skal kunne avspaseres.

6.2.3 *Departementets vurdering og forslag*

Departementet foreslår å beholde den nye lovens formulering av vilkår for overtidsarbeid. Det understrekes at § 10-6 første ledd materielt sett viderefører vilråene fastsatt i gjeldende lov § 49 nr. 1 fjerde ledd.

Grensene for hvor mye overtid som skal være tillatt foreslås tilbakeført til situasjonen før endringene i 2003. Det innebærer at begrensningene på daglig, ukentlig, månedlig og årlig forbruk av overtid gjeninnføres.

I utgangspunktet må overtidsarbeidet ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer i året.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale vil arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kunne avtale at rammene for tillatt overtid utvides til inntil 15 timer i løpet av sju dager, 40 timer per fire sammenhengende uker og 300 timer per år. Slik avtale skal kunne gjøres gjeldende for alle arbeidstakere ved virksomheten som utfører

arbeid av den art avtalen omfatter, dersom et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen. Det er likevel et vilkår for bruk av utvidet overtid etter denne bestemmelsen at arbeidstaker i det enkelte tilfelle sier seg villig til det.

Etter tillatelse fra Arbeidstilsynet skal rammen kunne utvides til 20 timer i løpet av sju dager og 200 timer for en periode på seks måneder. Før tillatelse gis skal overtidsbruken drøftes med de tillitsvalgte.

I tillegg foreslås gjeninnført en maksimal grense for hvor lang samlet arbeidstid (alminnelig arbeidstid pluss overtid) arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet bundet av tariffavtale kan avtale seg fram til. Departementet mener det er behov for en slik maksimumsgrense for å begrense meget lange arbeidsdager. Grensen foreslås satt til 16 timer over en periode på 24 timer. Dette gjennomføres ved at minimumsgrensen for den arbeidsfrie perioden settes til åtte timer for den daglige og 28 timer for den ukentlige arbeidsfrie perioden. Dette vil komme i tillegg til kravet om kompensierende hvile, jf. § 10–8 tredje ledd.

For å imøtekomme virksomhetens behov for fleksibilitet, foreslås gjeninnført bestemmelsen i gjeldende lov § 51 nr 2 om at det kan inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte om at overtidsarbeid kan foregå i den arbeidsfrie perioden, hvis dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.

Departementet vil ikke videreføre adgangen i den nye loven til å avspasere overtidstillegget. Departementet mener at en slik ordning kan føre til økt bruk av overtid. Den begrensende effekt som betalingsregelen kan ha vil ikke være like sterk dersom overtidstillegget kan avspaseres. Departementet foreslår imidlertid å beholde bestemmelsen om at det skal være adgang til å avtale at overtidstimer skal avspaseres. Dette er bare en presisering av gjeldende rett.

6.3 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden

6.3.1 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven § 47 gir adgang til å gjennomsnittsberegne den ukentlige alminnelige arbeidstiden og, i visse tilfeller, den daglige alminnelige arbeidstiden.

6.3.2 Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005

Den nye loven viderefører muligheten til å kunne gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidsti-

den, men reglene er endret ved at arbeidsgiver og arbeidstaker ved skriftlig avtale kan ordne den alminnelige arbeidstid slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i reglene om alminnelig arbeidstid, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager.

I tillegg er det åpnet for at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale skriftlig kan avtale en gjennomsnittsberegningsperiode på åtte uker, men likevel slik at arbeidstiden ikke skal overstige 60 timer i noen enkelt uke.

6.3.3 Departementets vurdering

Departementet vil vise til at den nye loven åpner for avtaler der yttergrensene for gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden er utvidet i forhold til gjeldende rett. I den nye loven kan den enkelte arbeidstaker avtale helt opp til 13 timers arbeidsdag og 60 timers arbeidsuke. Departementet mener dette er en svekkelse av arbeidstidsbestemmelsene som ikke er i tråd med målet om et mer inkluderende arbeidsliv og målet om at flere skal makte å stå i fullt arbeid fram til pensjonsalderen.

For å sikre fleksibilitet både for virksomhetene og den enkelte ansatte er det nødvendig å beholde muligheten til å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden. Departementet mener imidlertid at det er nødvendig med strammere grenser enn det som er fastsatt i den nye loven. Departementet foreslår derfor å videreføre gjeldende rett der den enkelte arbeidstaker kan skriftlig avtale gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden over ett år, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. I virksomhet som er bundet av tariffavtale, skal arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte skriftlig kunne avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer eller 54 timer i løpet av sju dager.

Det foreslås at Arbeidstilsynets adgang til å gi tillatelse til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden videreføres, men at den begrenses noe i forhold til § 47 nr. 3 i gjeldende lov. Som følge av arbeidstidsdirektivet er det ikke lenger anledning til å gi Arbeidstilsynet generell myndighet til å dispensere utover direktivets krav til daglig og ukentlig arbeidsfri. Arbeidstilsynets dispensa-

sjonsadgang begrenses også av direktivets rammer på den gjennomsnittlig samlede ukentlige arbeidstid, inkludert overtid, på 48 timer regnet over en periode på fire måneder (seks måneder på visse vilkår).

Departementet foreslår at Arbeidstilsynet skal kunne samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn grensene for den alminnelige arbeidstid i § 10–4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer skal etter forslaget kunne gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker. Gjennomsnittsberegningsperiodens lengde er den samme som gjelder for samlet gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i den nye loven.

6.4 Beredskapsvakt, passiv tjeneste og hjemmevakt

6.4.1 Gjeldende rett

Etter gjeldende lov kan arbeidstiden ved beredskapstjeneste forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i døgnet og ti timer i uken. 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», jf. § 46 nr. 5. Ved passiv tjeneste kan Arbeidstilsynet samtykke i at den daglige og ukentlige arbeidstiden blir ytterligere forlenget. Passiv tjeneste foreligger i de tilfeller «der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpågivenhet», jf. § 46 nr. 6. Videre er det særlige regler for hvor mye av en hjemmevakt som skal regnes med i den alminnelige arbeidstid, jf. § 46 nr. 9. Hovedregelen er at minst 1/5 av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. I tariffavtale kan det fastsettes at en lavere andel eller at hjemmevakten ikke skal regnes med. Videre har Arbeidstilsynet en viss adgang til å fastsette en annen beregningsmåte.

Arbeidstidsdirektivet setter krav om at den samlede ukentlige arbeidstid, inkludert overtid, ikke må overstige 48 timer i gjennomsnitt innenfor en periode på fire måneder. Det følger av en dom avsagt av EF-domstolen (C 151/02) at grensen på 48 timer 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. Den aktive tjenesten utgjorde gjennomsnittlig 49 prosent av vakttjenesten. Domstolen kom til at hele vakttjenesten måtte regnes som arbeidstid etter arbeidstidsdirektivet.

6.4.2 *Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005*

I den nye loven er bestemmelsene om beredskapsvakt og passiv tjeneste slått sammen til en bestemmelse (§ 10–4 andre ledd). Bestemmelsen innebærer at det for arbeid av passiv karakter kan avtales utvidet alminnelig arbeidstid. Det er overlatt til arbeidsgiver og arbeidstaker å avtale seg fram til løsninger som tar høyde for ulike grader av passivitet og tilgjengelighet. Grensen for hvor mye den alminnelige arbeidstiden kan utvides er satt til 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager, i tråd med kravene i EUs arbeidstidsdirektiv.

Det er videre opp til arbeidsgiver og arbeidstaker ved skriftlig avtale å fastsette i hvilken utstrekning hjemmevakter og lignende skal regnes som arbeidstid.

6.4.3 *Departementets vurdering*

Departementet har mottatt flere innspill når det gjelder den nye reguleringen av forskjellige former for passiv tjeneste. Både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner har pekt på at det fortsatt kan være behov for å beholde Arbeidstilsynet som «tvisteløser» der det er uenighet om hvor stor andel av en hjemmevakt som skal regnes som arbeidstid. Flere arbeidstakerorganisasjoner har også lagt vekt på at den nye bestemmelsen om passivt arbeid og hjemmevakt ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til vern av arbeidstakeren. Det er videre pekt på at det kan være fare for at arbeidstakerne kan bli presset til i for stor grad å gjøre avtaler om utvidet alminnelig arbeidstid, og at de nye bestemmelsene gir for lite veiledning med hensyn til hva som er arbeid av passiv karakter og hvor mye arbeidstiden kan utvides ved slikt arbeid.

Departementet finner på denne bakgrunn det mest hensiktsmessig å videreføre bestemmelsene i gjeldende lov, men tilpasset kravene i arbeidstidsdirektivet, jf. omtalen ovenfor i punkt 6.4.1 om dette.

Departementet viser samtidig til drøftelsen knyttet til passiv tjeneste osv. som ble gjort i Ot.prp. nr. 49 (2005-2006). Bestemmelsene om beredskapsvakt, passivt arbeid og hjemmevakt bør etter departementets syn gjennomgå på nytt,

for eksempel i forbindelse med den kommende proposisjonen om varsling/ytringsfrihet i arbeidsforhold. Departementet vil også peke på at det i EU er omfattende diskusjoner om endringer i bestemmelsene for passivt arbeid/on call time i forbindelse med revisjon av arbeidstidsdirektivet. Dersom endringer blir gjennomført, vil dette kunne medføre behov for å se på bestemmelsene i arbeidsmiljøloven på nytt.

6.5 Arbeidstakere med særlig uavhengig stilling

6.5.1 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven § 41 lister opp noen grupper arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidskapitlet. Listen omfatter arbeid av ledende art og arbeid av andre som har en særlig selvstendig stilling innen virksomheten.

6.5.2 Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005

I den nye arbeidsmiljøloven er gjeldende rett i hovedsak videreført når det gjelder arbeidstakere i ledende stilling, jf. § 10–12 første ledd. Arbeidstakere med særlig selvstendig stilling er imidlertid, i utgangspunktet, brakt inn under bestemmelsene i arbeidstidskapitlet. Samtidig er det fastsatt at arbeidsgiver og arbeidstaker med særlig uavhengig stilling kan avtale unntak fra arbeidstidsreglene, jf. § 10–12 andre ledd.

Begrepet «særlig selvstendig» er i den nye loven endret til «særlig uavhengig» uten at dette innebærer noen materiell endring.

6.5.3 Departementets vurdering

Som det fremgår av punktene 6.1 til 6.4 ovenfor, foreslår departementet å stramme inn arbeidstidsrammene, dels i forhold til den nye arbeidsmiljøloven, dels i forhold til gjeldende lov. Forutsetningen for å bringe arbeidstakere med særlig uavhengig stilling inn under reglene er således ikke den samme som da vedtaket ble gjort. For å unngå utilsiktede virkninger, finner departementet det riktig ikke å gjennomføre en slik endring nå. Departementet vil derfor foreslå at bestemmelsene i gjeldende lov videreføres, og at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling fortsatt skal være unntatt fra arbeidstidsreglene i samme grad som arbeidstakere i ledende stilling, dvs. at de skal være unntatt fra arbeidstidskapitlet med unntak av § 10–2 første, andre og fjerde ledd.

Departementet viser samtidig til at Stortinget i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) ba regjeringen om å: «... legge fram for Stortinget på en egnet måte en nærmere utredning om omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.» Departementet har satt i gang arbeidet med en slik utredning, og tar sikte på å fullføre denne i løpet av 2006. Stortinget vil bli forelagt resultatet av undersøkelsen.

Det understrekes at innholdet i begrepet «særlig uavhengig stilling» ikke endres ved departementets forslag. Det vises i den sammenheng til omtalen av hva som kjennetegner en særlig uavhengig stilling i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.12.2.

7 Valgrett ved virksomhetsoverdragelse

7.1 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven og EU-direktivet om virksomhetsoverdragelse regulerer ikke spørsmålet om arbeidstakerne kan motsette seg å bli med over til den nye arbeidsgiveren (reservasjonsrett overfor erververen), og om de i så fall kan velge å fastholde arbeidsavtalen med den tidligere arbeidsgiveren (valgrett overfor overdrageren). Spørsmålene er imidlertid behandlet av norske domstoler og av EF-domstolen. Nedenfor følger en kort oversikt over de reglene som kan utledes av praksis.

Spørsmålet om reservasjonsrett er ikke endelig avklart gjennom rettspraksis, men departementet har lagt til grunn at arbeidstaker etter gjeldende ulovfestede regler har rett til å motsette seg å bli med over til erverver.

Utgangspunktet etter norsk rett er at ansettelsesforholdet hos overdragende arbeidsgiver opphører hvis arbeidstaker velger å utøve sin reservasjonsrett. Ifølge rettspraksis eksisterer likevel en valgrett i særlige situasjoner for arbeidstaker dersom overføringen til ny arbeidsgiver fører til ikke uvesentlige negative endringer i arbeidstakers situasjon.

I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 21.4 gis en mer utførlig redegjørelse for gjeldende rett, herunder relevant rettspraksis.

7.2 Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005

I den nye arbeidsmiljøloven er arbeidstakers rett til å nekte å bli med over til ny virksomhet (reservasjonsretten) lovfestet (§ 16-3 første ledd). Det er

samtidig presisert at utøvelse av reservasjonsretten innebærer at arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og tidligere arbeidsgiver opphører på overdragelsestidspunktet (men likevel tidligst på det tidspunkt arbeidstakers oppsigelsestid ville utløpt). Ved å slå fast at utøvelse av reservasjonsretten medfører opphør av arbeidsforholdet, avskjærer loven samtidig valgretten. Den nye loven viderefører således ikke den gjeldende ulovfestede valgrett i særlige situasjoner.

I tillegg er det innført en fortrinnsrett (§ 16-3 tredje ledd) for arbeidstakere som har benyttet reservasjonsretten til ledig stilling i tidligere arbeidsgivers virksomhet i inntil ett år etter overdragelsestidspunktet.

7.3 Departementets vurdering

Blant annet på bakgrunn av innspill fra arbeidstakerorganisasjonene, mener departementet at det er grunn til å foreta en ny vurdering av om arbeidstaker skal ha valgrett, om den i tilfelle skal lovfestes og i så fall hvilken rekkevidde den skal ha. Etter departementets oppfatning vil dette kreve ytterligere utredning og en alminnelig høring av et eventuelt nytt forslag.

Departementet mener at det vil være uheldig å ta bort den ulovfestede valgretten før det er tatt endelig stilling til dette spørsmålet. Departementet foreslår på denne bakgrunn at bestemmelsen i § 16-3 første ledd andre punktum om opphør av arbeidsavtalen ved utøvelse av reservasjonsrett oppheves. Ved å ta ut bestemmelsen om automatisk opphør, videreføres den gjeldende, ulovfestede valgretten slik denne har kommet til uttrykk i rettspraksis. Paragraf 16-3 første ledd vil etter dette ikke regulere evt. opphørstidspunkt ved utøvelse av reservasjonsrett. Dette spørsmålet vil således, som i dag, være ulovfestet.

Bestemmelsen i § 16-3 tredje ledd om fortrinnsrett for arbeidstakere som har utøvd reservasjonsrett foreslås videreført. Fortrinnsretten vil være relevant for arbeidstaker som ikke utøver eventuell valgrett.

8 Forholdet til tjenestemannsloven – stillingsvernsbestemmelsene

8.1 Gjeldende rett

Etter gjeldende rett er stillingsvernet for arbeidstakere i staten i all hovedsak regulert i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. Med hjemmel i § 56 første ledd er det således fastsatt

unntak fra §§ 56 A til 65 og §§ 66 og 67 for statens tjenestemenn og embetsmenn.

8.2 Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005

Loven innebærer en harmonisering av stillingsvernet i staten og kommunal- og privat sektor ved at den generelle unntakshjemmelen i gjeldende lov § 56 ikke er videreført. Loven opprettholder to særregler om stillingsvernet for arbeidstakere i staten. Bestemmelsen i § 14-2 niende ledd opprettholder den såkalte eksterne fortrinnsretten i staten, mens det med hjemmel i § 14-10 tredje ledd kan gis forskrift om særskilt adgang for åremålsansettelse i staten.

For så vidt gjelder embetsmenn, kan det med hjemmel i § 1-2 tredje ledd fastsettes unntak fra lovens kapittel 14, 15 og 16.

8.3 Departementets vurdering

Moderniseringsdepartementet vil fremme en egen proposisjon som reverserer opphevelsen av gjeldende tjenestemannslov. Dette vil innebære at stillingsvernet i staten fortsatt i all hovedsak vil være regulert av tjenestemannsloven. Departementet foreslår på denne bakgrunn å erstatte bestemmelsen i § 1-2 tredje ledd med en bestemmelse tilsvarende gjeldende lov § 56 første ledd, hvoretter gjeldende regler om unntak fra lovens stillingsvernsbestemmelser videreføres. De særlige reglene for staten i §§ 14-2 niende ledd og 14-10 tredje ledd blir overflødige og foreslås opphevet.

9 Endringer i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler

Den nye loven om universiteter og høyskoler trådte i kraft 1. august 2005. Loven har noen henvisninger til arbeidsmiljøloven av 1977. Departementet foreslår å oppdatere henvisningene til motsvarende bestemmelser i ny arbeidsmiljølov.

10 Merknader til de enkelte paragrafene i lovforslaget

Til § 1-2

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende lov § 56 første ledd, men har også henvisning til kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse. Endringen gjøres for å ha tilstrekkelig hjemmel for å fastsette unntak for

embetsmenn når det gjelder reservasjonsrett ved virksomhetsoverdragelse.

Til § 4-1

Begrepet «velferd» tas inn i første ledd. Endringen har ingen materiell betydning, men understreker at velferd er en del av arbeidsmiljøbegrepet, jf gjeldende lov § 7 nr. 1.

Til § 4-4

Begrepet «velferd» tas inn i første ledd. Endringen har ingen materiell betydning, men understreker at velferd er en del av arbeidsmiljøbegrepet, jf. gjeldende lov § 8 nr. 1.

Til § 10-4

Andre ledd viderefører i hovedsak gjeldende lov § 46 nr. 5. Det innføres imidlertid en grense for hvor langt den alminnelige arbeidstiden kan utvides. Denne grensen settes til 48 timer i løpet av sju dager.

Tredje ledd viderefører i hovedsak gjeldende lov § 46 nr. 6. Arbeidstilsynet kan likevel ikke gi tillatelser som bryter grensene for daglig og ukentlig hvile (§ 10-8 første og andre ledd) og samlet ukentlig arbeidstid (§ 10-6 åttende ledd). Dette innebærer at bestemmelsen har noe strammere grenser for hva Arbeidstilsynet kan gi tillatelse til enn hva som er tilfellet i gjeldende lov.

Fjerde ledd viderefører gjeldende lov § 46 nr. 9. Siste ledd i § 46 nr. 9 anses ivare tatt av § 10-12 sjette ledd og videreføres derfor ikke.

Femte ledd tilsvarer tredje ledd i den nye loven slik den ble vedtatt 17. juni 2005.

Sjette ledd tilsvarer fjerde ledd i den nye loven slik den ble vedtatt 17. juni 2005.

Til § 10-5

Første ledd viderefører § 47 nr. 1 i gjeldende lov.

Andre ledd er i praksis en videreføring av § 47 nr. 2 i gjeldende lov. Adgangen til å avtale gjennomsnittsberegning begrenses imidlertid ikke til de tilfeller som er opplistet i bokstav a til d i § 47 nr. 2 i gjeldende lov.

Tredje ledd er delvis en videreføring av § 47 nr. 3 i gjeldende lov. Arbeidstilsynet vil imidlertid ikke kunne gi tillatelser som bryter grensene om daglig og ukentlig hvile (§ 10-8 første og andre ledd) og samlet ukentlig arbeidstid (§ 10-6

åttende ledd). Dette innebærer at det vil være noe strammere grenser for hva Arbeidstilsynet kan gi tillatelse til enn hva tilfellet er etter gjeldende lov.

Til § 10-6

Første, andre og tredje ledd er uendret.

Fjerde ledd gjeninnfører begrensningene på ukentlig og månedlig forbruk av overtid i § 50 nr. 1 andre ledd slik den lød før lovendringen i 2003.

Femte ledd gjeninnfører § 50 nr. 2 slik den lød før lovendringene i 2003. Bestemmelsen gir arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale mulighet til å avtale et høyere antall timer overtid per uke og måned. Bestemmelsen i åttende ledd kan begrense denne adgangen i tilfeller der det arbeides mer enn 48 timer samlet ukentlig arbeidstid i mer enn åtte uker.

Sjette ledd innebærer at Arbeidstilsynets adgang til å tillate ytterligere overtidsarbeid gjeninnføres slik den var før 2003. Arbeidstilsynet kan likevel ikke gi tillatelser som bryter grensene for daglig og ukentlig hvile (§ 10-8 første og andre ledd) og samlet ukentlig arbeidstid (§ 10-6 åttende ledd). Dette innebærer at bestemmelsen har noe strammere grenser for hva Arbeidstilsynet kan gi tillatelse til enn hva tilfellet var før 2003.

Sjuende ledd gjeninnfører § 50 nr. 2 tredje ledd slik den lød før lovendringen i 2003, men foreslås også å omfatte tilfeller der Arbeidstilsynet gir tillatelse til overtidsarbeid og ikke bare utvidet overtid etter avtale med tillitsvalgte.

Åttende ledd tilsvarer sjette ledd i den nye loven slik den ble vedtatt 17. juni 2005.

Niende ledd viderefører § 10-6 sjuende ledd, med unntak av at adgangen til å utvide perioden for gjennomsnittsberegning av samlet arbeidstid til 52 uker er tatt ut. Annet punktum gjeninnfører bestemmelsen i gjeldende lov § 51 nr. 2 andre ledd.

Tiende ledd tilsvarer åttende ledd i den nye loven slik den ble vedtatt 17. juni 2005.

Elleve ledd tilsvarer niende ledd i den nye loven slik den ble vedtatt 17. juni 2005.

Tolvte ledd erstatter tiende ledd i den nye loven slik den ble vedtatt 17. juni 2005. Det vil kun være anledning til å avtale avspasering av overtidstimen. Muligheten til å avtale at også overtidstillegget skal kunne avspaseres er således tatt ut.

Til § 10-8 første ledd

Andre punktum gjeninnfører bestemmelsen i gjeldende lov § 51 nr. 2 første ledd andre punktum.

Til § 10-8 tredje ledd

Bestemmelsen innebærer minimumsgrenser for hvor kort den daglige og ukentlige arbeidsfrie perioden kan avtales. Kompenserende hvile vil komme i tillegg. Det innebærer at den arbeidsfrie perioden ikke kan avtales kortere enn åtte timer, og at de tre timene den arbeidsfrie perioden er kortet ned med i tillegg må kompenseres. For eksempel vil det være mulig å arbeide 16 timer, ha fri i åtte timer og arbeide igjen dagen etter. Den etterfølgende hvilen må da være tre timer i tillegg til den ordinære hvilen på elleve timer. Begrepet «kompenserende hvile» er beskrevet nærmere i merknadene til § 10-6 syvende ledd i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

Til § 10-12 andre ledd

Bestemmelsen viderefører i hovedsak gjeldende lov § 41 første ledd bokstav a for så vidt gjelder arbeidstakere som «har en særlig selvstendig stilling».

Begrepet «særlig selvstendig» er i den nye loven av 17. juni 2005 endret til «særlig uavhengig» uten at dette innebærer noen materiell endring. Det understrekes at innholdet i begrepet «særlig uavhengig stilling» ikke endres ved departementets forslag. Det vises i den sammenheng til omtalen av hva som kjennetegner en særlig uavhengig stilling i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.12.2 og proposisjonens omtale av begrepet i merknadene til § 10-12 andre ledd.

Til § 14-9 Midlertidig ansettelse

Bestemmelsen i første ledd bokstav a innebærer en gjeninnføring av dagens regel i arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 1 første ledd bokstav a om adgang til midlertidig ansettelse når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften. Benevnelsen «bedriften» erstattes av «virksomheten». Endringen har ingen materiell betydning. Bestemmelsen erstatter reglene i § 14-9 første ledd bokstav b og g om adgang til midlertidig ansettelse i inntil 12 måneder og ved bestemt oppdrag.

Bestemmelsen i tredje ledd innebærer at gjeldende lovs adgang for landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse for arbeidstakere som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett, videreføres.

Til § 15-11 Retten til å fortsette i stillingen

Endringsforslaget innebærer en videreføring av hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4 første og andre ledd om at arbeidstaker har rett til å fortsette i stillingen så lenge tvist om oppsigelsens gyldighet pågår.

Til § 16-3 Reservasjonsrett mv.

Bestemmelsen i § 16-3 første ledd andre punktum oppheves. Forslaget innebærer at gjeldende rett for arbeidstaker til å velge å fastholde arbeidsavtalen med tidligere arbeidsgiver (valgrett) i særlige tilfeller, slik den kommer til uttrykk i rettspraksis, videreføres.

Til endringer i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler

Loven trådte i kraft 1. august 2005 og avløste lov 12. mai 1995 nr. 22 om universiteter og høyskoler. Endringene innebærer en oppdatering av henvisninger som lovparagrafene i lov om universiteter og høyskoler har til bestemmelser i gjeldende arbeidsmiljølov.

11 Administrative og økonomiske konsekvenser

Forslagene i proposisjonen er i all hovedsak en videreføring av bestemmelser i gjeldende arbeidsmiljølov, og vil ikke ha nevneverdige økonomiske eller administrative konsekvenser.

12 Ikrafttredelse

Departementet foreslår at lovendringene trer i kraft 1. januar 2006.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

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 lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

I

§ 1-1 bokstave skal lyde:

e) å bidra til et inkluderende *arbeidsliv*.

§ 1-2 tredje ledd skal lyde:

Kongen kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning bestemmelsene i kapittel 14, 15, 16 og 17 skal gjelde for arbeidstakere som omfattes av lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. eller som er embetsmenn.

§ 4-1 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

§ 4-4 første ledd skal lyde:

(1) Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklime, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd.

§ 10-4 andre til fjerde ledd skal lyde:

(2) *For beredskapstjeneste o.l. der tjenesten helt eller i det vesentlige består i at arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsstedet for i påkommende tilfeller å yte arbeid, 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. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.*

(3) *For passiv tjeneste der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpågivenhet, kan Arbeidstilsynet samtykke i en arbeidstid på inntil 13*

timer i løpet av 24 timer og inntil 48 timer i løpet av sju dager.

(4) Dersom arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfeller å yte arbeid, skal som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale at en mindre andel av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstid eller at hjemmevakt ikke skal regnes med. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette annen beregningsmåte dersom det ikke er inngått avtale etter annet punktum og beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke åpenbart urimelig.

Nåværende tredje og fjerde blir nytt femte og sjettede.

§ 10-5 skal lyde:

§ 10-5 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 eller 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 samlede arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer eller 54 timer i løpet av sju dager. Lengre arbeidstid enn foreskrevet i § 10-4 må ikke benyttes mer enn seks uker i sammenheng.

(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 eller 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 skal lyde:

§ 10-6 Overtid

(1) Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

(2) Varer arbeidet for noen arbeidstaker ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes det overskytende som overtidsarbeid.

(3) Før arbeid som nevnt i denne paragraf iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(4) Overtidsarbeidet må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.

(5) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan for et tidsrom på inntil 12 uker 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.

(6) Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker. Referat fra drøftingene jf. tredje ledd skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor rammen i femte ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale med de tillitsvalgte alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

(7) Overtidsarbeid utover rammen i fjerde ledd kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det.

(8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.

(9) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i løpet av 24 timer og kan dessuten skriftlig avtale at overtidsarbeid når det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser og hjemmevakter, kan utføres i den arbeidsfrie perioden. Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter på samme vilkår skriftlig avtale at overtidsarbeid kan foregå i den arbeidsfrie perioden. Når det utføres arbeid etter avtale som nevnt i dette ledd skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(10) Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

(11) For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.

(12) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at *overtidstimer helt* eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.

§ 10–8 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. *Likevel kan det i den arbeidsfrie perioden muntlig avtales kortvarige arbeidsoppdrag med den enkelte arbeidstaker når det brått oppstår fare for alvorlig driftsforstyrrelse.*

§ 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 kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Den daglige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 8 timer og den ukentlige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 28 timer.*

§ 10–12 andre ledd skal lyde:

(2) *Bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10–2 første, andre og fjerde ledd.*

§ 10–13 skal lyde:

§ 10–13 *Twisteløsning*

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10–2 andre, tredje og fjerde ledd og § 10–6 tiende ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17–2.

§ 14-2 niende ledd oppheves.

§ 14-9 skal lyde:

§ 14-9 *Midlertidig ansettelse*

(1) *Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:*

a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,

b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),

c) for praksisarbeid,

d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Aetat,

e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for *praksisarbeid* og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av første ledd bokstav d.

(3) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse *innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.* Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

(4) Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d. Varslet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav c, d og e.

§ 14-10 tredje ledd oppheves.

I § 15-11 gjøres følgende endringer:

Tredje ledd skal lyde:

(3) *Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved twist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter*

krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.

Fjerde ledd oppheves.

Nåværende femte og sjette ledd blir nytt fjerde og femte ledd.

§ 16-3 første ledd andre punktum oppheves.

II

I lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler gjøres følgende endringer:

§ 4-3 sjette ledd skal lyde:

(6) Arbeidstilsynet fører tilsyn med at kravene i annet ledd overholdes. *Arbeidsmiljøloven kapittel 18* om tilsyn og tvangsmidler mv. gjelder tilsvarende så langt det passer. Departementet kan gi forskrift med utfyllende bestemmelser om tilsyn og tvangsmidler for å fremme overholdelse av denne paragraf.

§ 4-5 første ledd skal lyde:

En student som får barn under studiene, skal gis rett til permisjon fra studiene under svangerskap og til omsorg for barn. Studenten skal ha rett til å gjenoppta sine studier på tilsvarende nivå som før permisjonen. Bestemmelsene i *arbeidsmiljøloven §§ 12-1 til 12-5 og § 12-7* gjelder så langt de passer.

§ 6-1 skal lyde:

Ved ansettelser m.m. ved institusjoner under denne lov gjelder de alminnelige regler i *arbeidsmiljøloven* og lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenstemenn m.m., med de særregler som følger av denne lov.

III

Loven trer i kraft 1. januar 2006.