

**Høringsnotat om unntak fra arbeidstidsbestemmelser for prester,  
arbeidstakere i Statens havarikommisjon for transport under utrykning  
og lærlinger mellom 17 og 18 år i anleggsgfag**

Utsendt: 28. mars 2019  
Høringsfrist: 9. mai 2019

## Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	4
2	Unntak fra arbeidstidsbestemmelse om søndagsfri for prester.....	4
2.1	Innledning og bakgrunn .....	4
2.2	Gjeldende rett.....	4
2.2.1	Regler om søndagsarbeid i arbeidsmiljøloven .....	4
2.2.2	Unntak fra reglene om søndagsarbeid .....	5
2.2.3	Hjemmelsgrunnlag for unntak gjennom forskrift.....	5
2.2.4	Arbeidstidsdirektivet .....	5
2.3	Departementets vurderinger og forslag.....	5
2.3.1	Behov for forskriftsendring .....	5
2.3.2	Arbeid på søn- og helgedager.....	6
2.4	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	7
2.5	Forslag til ny bestemmelse i forskrift .....	7
3	Unntak fra arbeidstidsbestemmelser for arbeidstakere i Statens havarikommisjon for transport under utrykning mv. ....	8
3.1	Innledning og bakgrunn .....	8
3.2	Nærmere om Statens havarikommisjon for transport .....	8
3.3	Gjeldende rett.....	10
3.3.1	Regler om arbeidstid i arbeidsmiljøloven .....	10
3.3.2	Hjemmelsgrunnlag for unntak ved forskrift.....	11
3.3.3	Arbeidstidsdirektivet .....	11
3.3.4	Eksisterende avtaler i Havarikommisjonen.....	11
3.4	Departementets vurderinger og forslag.....	12
3.4.1	Behovet for unntak i forskrift.....	12
3.4.2	Handlingsrommet i arbeidstidsdirektivet .....	13
3.4.3	Virkeområdet for unntaket .....	13
3.4.4	Hvilke arbeidstidsbestemmelser det kan gjøres unntak fra.....	14
3.4.5	Krav til kompenserende hvile eller annet passende vern .....	15
3.5	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	15
3.6	Forslag til ny bestemmelse i forskrift .....	16
4	Unntak fra arbeidstidsbestemmelser for lærlinger mellom 17 og 18 år i anleggsgafag16	

4.1	Innledning og bakgrunn .....	16
4.2	Gjeldende rett.....	17
4.2.1	Regler om arbeidstid ved arbeid av barn og unge i arbeidsmiljøloven ....	17
4.2.2	Hjemmelsgrunnlag for unntak gjennom forskrift.....	17
4.2.3	EUs rådsdirektiv om vern av unge personer på arbeidsplassen .....	17
4.3	Departementets vurderinger og forslag.....	18
4.4	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	19
4.5	Forslag til ny bestemmelse i forskrift .....	20

# 1 Innledning

Arbeids- og sosialdepartementet sender med dette på høring følgende tre forslag til forskriftsendringer om unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid:

- Forslag om unntak fra arbeidstidsbestemmelser om søndagsfri for prester
- Forslag om unntak fra arbeidstidsbestemmelser for arbeidstakere i Statens havarikommisjon for transport, som deltar i utrykning, søk og sikring av informasjon i den innledende fasen av en havariundersøkelse
- Forslag om unntak fra arbeidstidsbestemmelser for lærlinger mellom 17 og 18 år i anleggsgfag

## 2 Unntak fra arbeidstidsbestemmelse om søndagsfri for prester

### 2.1 Innledning og bakgrunn

Arbeids- og sosialdepartementet legger med dette fram forslag om ny bestemmelse i forskrift av 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. Forslaget går ut på å gi prester unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelse om at ukehvilen skal omfatte søndag.

Organiseringen av prestatjenesten i Den norske kirke (Dnk) har vært i endring på en måte som har reist tvil om reglene om hvor ofte prester skal ha søndagsfri. Etableringen av rettssubjektet Den norske kirke og inngåelse av ny arbeidstidsavtale for prester i Den norske kirke aktualiserte dette spørsmålet

### 2.2 Gjeldende rett

#### 2.2.1 Regler om søndagsarbeid i arbeidsmiljøloven

*Tilfeller hvor det kan arbeides søn- og helgedager*

Det skal være arbeidsfri fra klokken 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til klokken 22.00 dagen før neste virkedag, jf. § 10-10 første ledd. Med søn- og helgedager menes søndager, religiøse helligdager etter lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred, og 1. og 17. mai, som er høytidsdager. Jul-, påske- og pinseften skal det være arbeidsfri fra klokken 15.00 til klokken 22.00 dagen før neste virkedag.

Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, jf. § 10-10 andre ledd. Søndagsarbeid kan også avtales med tillitsvalgte i virksomheten dersom et foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det jf §10-10 fjerde ledd. Forbudet mot søndagsarbeid er først og fremst begrunnet ut fra hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov, og ikke i samme grad i hensynet til liv, helse og sikkerhet, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005).

## *Ukehvile og søndagsfri*

Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukehvile) på 35 timer i løpet av syv dager.

Ukehvilen skal så vidt mulig omfatte søndag, jf. § 10-8 andre og fjerde ledd. Hvis det ikke går skal arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at arbeidstaker minst hver fjerde uke har fri på en søn- eller helgedag, jf. § 10-8 fjerde ledd.

### **2.2.2 Unntak fra reglene om søndagsarbeid**

Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper av 16. desember 2005 inneholder en rekke unntak fra arbeidsmiljøloven. I § 5 gjøres det unntak for kirkelig betjening og betjening ved kino og teatre. Arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd gjelder ikke for klokkere, organister og kirketjenere og for arbeid ved kino, teatre og andre forevisninger og forestillinger. Unntaket åpner ikke for at det er tillatt med søndagsarbeid i andre tilfeller enn det som følger av loven, men gjør det mulig for de som utfører lovlig søndagsarbeid, og er omfattet av unntaket, å arbeide oftere på søndag, og flere søndager i løpet av et år.

### **2.2.3 Hjemmelsgrunnlag for unntak gjennom forskrift**

Departementet kan i forskrift gi særlige regler og fastsette unntak fra bestemmelsene i kapittel 10 om arbeidstid dersom arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet, jf. § 10-12 åttende ledd. Forskriftshjemmelen stiller som vilkår at "arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet" I forarbeidene til bestemmelsen peker departementet på at "visse yrkeskategorier vil kunne kreve spesielle regler fordi det gjelder helt spesielle arbeidsformer", jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 184.

### **2.2.4 Arbeidstidsdirektivet**

EUs arbeidstidsdirektiv (direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med organiseringen av arbeidstiden) stiller ikke krav til den nasjonale reguleringen når det gjelder adgangen til søndagsarbeid og hyppigheten av søndagsarbeid.

## **2.3 Departementets vurderinger og forslag**

### **2.3.1 Behov for forskriftsendring**

Prestene er omfattet av unntaket fra reglene om krav til søndagsfri slik disse fremkommer av egen forskrift. Bakgrunnen er antakelig at da bestemmelsen (opprinnelig) ble fastsatt ble det lagt til grunn at prestene var å anse som arbeidstakere i ledende eller

særlig uavhengige stillinger (tidligere: *arbeid av ledende art og arbeid av andre som har en særlig selvstendig stilling innen virksomheten*). Disse arbeidstakerne er unntatt fra de fleste arbeidstidsbestemmelsene inkludert reglene om begrensninger i søndagsarbeid. Et unntak for prester har derfor vært unødvendig. For klokkere, organister og kirketjenere har det derimot vært nødvendig å forskriftsfeste et unntak for å gjøre det mulig for disse arbeidstakerne å utføre nødvendig arbeid for å gjennomføre gudstjenester på søndager.

#### *Endringen i organiseringen av Den norske kirke*

Etter at staten som arbeidsgiver gjennomførte den såkalte prostereformen i 2004 oppstod det tvil om menighetsprester fortsatt skulle anses å være arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

I 2016 inngikk staten og Fagforbundet og Unio/Presteforeningen en tariffavtale; *Særavtale om arbeidstid, fritid og beredskap for prester i Den norske kirke*. Avtalen regulerer de fleste sidene ved prestenes arbeidstid, inkludert søndagsarbeid. Avtalen var hjemlet i § 10-12 fjerde ledd som åpner for unntak fra de fleste arbeidstidsbestemmelsene.

I arbeidet med avtalen ble det av partene tatt utgangspunkt i at prestene var omfattet av kapittel 10. I en felles veiledning til avtalen skrev partene følgende: "*Avtalen legger til grunn at prestene som gruppe ikke har en såkalt "særlig uavhengig stilling" i arbeidsmiljølovens forstand, jf. loven § 10-12 andre ledd.*" Videre beskriver veiledningen enkelte stillinger som fortsatt anses å være ledende, eller særlig uavhengige.

Departementet ser ingen grunn til å gjøre en annen vurdering i denne saken. Vi legger således til grunn at prestene nå i hovedsak omfattet av arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, og derfor også reglene om søndagsarbeid.

Presteskapet ble ved avviklingen av statskirkeordningen overført til rettssubjektet Den norske kirke fra 1. januar 2017. Etter dette har rettssubjektet Den norske kirke ved Kirkerådet overdratt sitt partsansvar som arbeidsgiver KA, Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. KA har prolongert og reforhandlet den eksisterende avtalen uten at det er gjort vesentlige endringer som berører hyppigheten av søndagsarbeid. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene om søndagsarbeid for prester i Den norske kirke som er omfattet av arbeidstidsavtalen er i dag foreløpig avtalt i tariffavtale hjemlet i § 10-12, fjerde ledd.

### **2.3.2 Arbeid på søn- og helgedager**

Presten har behov for å utføre søndagsarbeid. Blant annet foregår gudstjenester i Den norske kirke i all hovedsak på søn- og helgedager. Det er ikke tvil om at dette oppfyller arbeidsmiljølovens vilkår om adgang til søndagsarbeid.

Der det er anledning til å utføre arbeid på søndag skal arbeidstakerne likevel etter 10-8 fjerde ledd ha fri følgende søn- eller helgedag. Det kan avtales unntak fra dette så lenge arbeidstakeren i gjennomsnitt har fri halvparten av søn- og helgedagene, og har fri minst hver fjerde uke på en søn- eller helgedag. Prester i Den norske kirke vil ha behov for at å utføre hyppigere søn- og helgedagsarbeid enn lovens hovedregler gir åpning for. Dersom

begrensningene i søndagsarbeid i § 10-8 skal gjelde for prester i Den norske kirke vil det ikke være tilstrekkelig kapasitet til å utføre gudstjenester og andre kirkelige handlinger.

Klokkere, organister og kirketjenere er omfattet av unntaket om hyppigheten av søndagsarbeid, mens prester ikke er det. Det gir dårlig sammenheng i regelverket og kan gi en situasjon hvor prester må nektes å utføre arbeid på en søndag, mens øvrig kirkelig betjening fritt kan utføre sitt arbeid.

Departementet mener derfor at unntaket i forskriften bør utvides til også å omfatte prester.

Unntaket vil omfatte arbeidstakere som arbeider som prester og derfor har behov for å kunne arbeide flere søndager enn lovens hovedregel. Ettersom endringen bare påvirker hyppigheten av søndagsarbeid og ikke hvem som lovlig kan arbeide på søndag er det ikke nødvendig med ytterligere begrensninger. Departementet mener at alle som utfører søndagsarbeid som prester bør omfattes av unntaket i forskriften i den grad deres arbeid oppfyller kravet om at arbeidets art gjør det nødvendig å utføre på søndag.

Begrepet *prester* vil også kunne tolkes som å omfatte andre enn menighetsprester. Institusjonsprester, for eksempel ved fengsler eller sykehus og feltprester i forsvaret vil omfattes av unntaket.

Presten i andre trossamfunn enn Den norske kirke vil ha samme behovet for unntak dersom de er organisert på en måte som gjør at prestene ikke er å betrakte som arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling. Departementet legger til grunn at disse i så fall vil omfattes av unntaket.

På bakgrunn av dette mener departementet at det er hensiktsmessig å fastsette forskriftsbestemmelse som gir prester unntak fra arbeidsmiljølovens § 10-8 fjerde ledd slik at det ikke settes begrensninger på hvor mange søn- og helgedager de kan arbeide i løpet av et år.

Endringen gjøres ved at prester omfattes av unntaket i forskrift av 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper § 5.

## **2.4 Økonomiske og administrative konsekvenser**

Forslaget vil ikke ha økonomiske eller administrative konsekvenser. Det gjøres ikke endringer i hvor mye prester kan arbeide totalt, bare i hvor hyppig de kan arbeide på søndager. Forslaget er i tråd med det som i dag er praksis etter avtale mellom partene, og det antas ikke at forskriftsfesting vil medføre endret praksis.

## **2.5 Forslag til ny bestemmelse i forskrift**

I forskrift av 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper gjøres følgende endringer:

§ 5 skal lyde:

Kirkelig betjening og betjening ved kino og teatre

Arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd gjelder ikke for *prester*, klokkere, organister og kirketjenere og for arbeid ved kino, teatre og andre forevisninger og forestillinger.

### **3 Unntak fra arbeidstidsbestemmelser for arbeidstakere i Statens havarikommisjon for transport under utrykning mv.**

#### **3.1 Innledning og bakgrunn**

Arbeids- og sosialdepartementet legger med dette fram forslag om unntak fra arbeidsmiljøloven § 10-6 (overtid og samlet arbeidstid) og § 10-8 (daglig og ukentlig arbeidsfri) for arbeidstakere i Statens havarikommisjon for transport, som deltar i utrykning, søk og sikring av informasjon i den innledende fasen av en havariundersøkelse. Forslaget foreslås inntatt i en ny bestemmelse i forskrift av 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper.

Statens havarikommisjon for transport (heretter Havarikommisjonen) er en offentlig undersøkelseskommisjon for transportulykker innen luftfart, sjøfart, veitransport og transport med jernbane, trikk og t-bane. Gjennom sine undersøkelser av ulykker og alvorlige hendelser i transportsektoren får Havarikommisjonen fram kunnskap om årsakene til transportulykker. Kunnskapen bidrar til å forebygge nye ulykker og dermed til økt transportsikkerhet for samfunnet.

En del havariundersøkelser vil det ikke være mulig å gjennomføre slik transportlovgivningen krever eller i henhold til forventningene samfunnet har, innenfor rammene av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Ulykker og hendelser i transportsektoren lar seg ikke forutse og skjer uavhengig av ukedag og tid på døgnet. Utrykning til ulykkesstedet kan skje i løpet av arbeidsdagen, på kveldstid etter arbeidstid eller i løpet av helgen. Ved utrykning er det av stor betydning at responstiden er kort, og at de ansatte kan gjøre seg ferdig på ulykkesstedet uavhengig av hvilken tid det er på døgnet. Det er på denne bakgrunn at departementet sender på høring forslag om enkelte unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for arbeidstakere i Statens havarikommisjon for transport som deltar i utrykning, søk og sikring av informasjon i den innledende fasen av en havariundersøkelse.

#### **3.2 Nærmere om Statens havarikommisjon for transport**

Havarikommisjonens mandat er å undersøke ulykker og alvorlige hendelser i transportsektoren for å utrede forhold som har betydning for forebygging av transportulykker innen luftfart, sjøfart, veitransport og transport med jernbane, trikk og t-bane. Kommisjonen er faglig uavhengig, men administrativt underlagt Samferdselsdepartementet.



En del ulykker og alvorlige hendelser er Havarikommisjonen lovpålagt å undersøke. Havarikommisjonens undersøkelsesplikt fremgår blant annet av luftfartsloven kapittel XII, jernbaneundersøkelsesloven, vegtrafikkloven kapittel VII og sjøloven kapittel 18 med tilhørende forskrifter. Regelverkene har gjennomført relevant EU-regelverk og internasjonale konvensjoner og overenskomster på de respektive områdene. Kommisjonen skal legge fram rapport om sine undersøkelser med eventuelle sikkerhetstilrådinger senest 12 måneder etter at ulykken eller den alvorlige hendelsen har funnet sted. Havarikommisjonen tar ikke stilling til sivilrettslig eller strafferettslig skyld og ansvar.

Havarikommisjonens arbeid har blitt mer omfattende de senere årene. Fra Havarikommisjonen for sivil luftfart ble etablert som egen etat under Samferdselsdepartementet i 1999, har Havarikommisjonens arbeid blitt utvidet til også å omfatte jernbane mv., veitransport og sjøfart utover 2000-tallet.

Havarikommisjonen har ca. 50 ansatte og er organisert i fire transportavdelinger: luftfart, sjøfart, veitrafikk og jernbane, med en avdelingsdirektør og et antall havariinspektører i hver avdeling. Havarikommisjonen har i tillegg en fagstab som bidrar i alle avdelinger, samt en administrasjonsavdeling. Havariinspektørene har sine særegne spesialfelt. Innen luftfart har Havarikommisjonen havariinspektører med utdanning og praksis fra operativ virksomhet innen fly/helikopter, lufttrafikkjeneste og teknisk vedlikehold av luftfartøy. Lignende spesialisering gjelder i de andre transportavdelingene. Avdelingsdirektøren for den aktuelle avdeling velger hvilke havariinspektører som skal rykke ut til ulykkesstedet ut fra hvilken kompetanse havariinspektørene har. Hver transportavdeling har én person på døgnskategorisk beredskapsvakt.

Ved utrykning er det som regel to eller flere havariinspektører, eventuelt også annet personell, som rykker ut. Ved større ulykker er det flere ansatte i Havarikommisjonen som rykker ut. Havarikommisjonens personell arbeider ofte side om side med politiet, brann- og redningsetatene, kystvakten på ulykkesstedet og forsvaret, inkludert Statens havarikommisjon for forsvaret. Undersøkelsene kan foregå både nasjonalt og internasjonalt og Havarikommisjonen er forpliktet gjennom sitt regelverk å samarbeide med andre lands havarikommisjoner og involvere utenlandske eksperter og andre organisasjoner med interesse i undersøkelsene.

Havarikommisjonen har i 2018 (fram til 31. august 2018) åpnet 34 nye undersøkelser som fordeler seg på de fire transportområdene. I de fleste tilfeller har det vært utrykning til ulykkessted i sjøfarts-, jernbane- og veitrafikksektoren. Luftfartsavdelingen rykker ut ved om lag to av tre undersøkelser, men ferdigstiller rapporten på noen av de mindre alvorlige ulykkene/hendelsene uten forutgående utrykning. Det vil si at hver avdeling kan ha 5 – 10 utrykninger per år, men langt fra alle av disse vil medføre bruk av overtid ut over arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

	Luftfart	Sjøfart	Jernbane	Vei	Totalt
<b>Antall varsel</b>					
2018 (31.08.2018)	76	406	172	100	754

2017	115	608	229	140	1092
2016	89	518	209	125	941
2015	119	524	245	144	1032
<b>Antall nye undersøkelser</b>					
2018 (31.08.2018)	15	7	8	4	34
2017	19	10	9	8	46
2016	17	6	9	7	39
2015	18	10	7	4	39
<b>Antall pågående undersøkelser</b>					
2018 (31.08.2018)	33	15	9	9	66
2017	23	9	9	8	49
2016	17	10	8	7	42
2015	14	16	6	6	42
<b>Antall publiserte rapporter</b>					
2018 (31.08.2018)	5	1	8	3	17
2017	13	11	8	7	39
2016	14	12	7	6	39
2015	16	6	9	6	37

### 3.3 Gjeldende rett

#### 3.3.1 Regler om arbeidstid i arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om arbeidstid i kapittel 10. Den alminnelige arbeidstidens lengde er regulert i § 10-4. Hovedregelen er at alminnelig arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer, og 40 timer i løpet av syv dager. Den alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, jf. § 10-5. Arbeid utover lovens grense for alminnelig arbeidstid regnes som overtid. Det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov for overtid, og loven setter begrensninger for lengden av daglig, ukentlig og årlig overtid, jf. § 10-6. Loven setter også grenser for den samlede arbeidstiden, det vil si summen av alminnelig arbeidstid og overtid.

Loven har også bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidsfri, jf. § 10-8. Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Videre skal arbeidstaker i utgangspunktet ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av syv dager, som så vidt mulig skal omfatte søndag.

Arbeidsmiljøloven åpner for avtaler om unntak fra hovedreglene om arbeidstid på flere nivåer, etter nærmere vilkår og innenfor angitte grenser. Arbeidstilsynet kan også på visse vilkår samtykke til etablering av arbeidstidsordninger som fraviker lovens rammer.

### **3.3.2 Hjemmelsgrunnlag for unntak ved forskrift**

Departementet kan i forskrift gi særlige regler og fastsette unntak fra bestemmelsene i kapittel 10 om arbeidstid dersom "arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet", jf. § 10-12 åttende ledd. I forarbeidene til bestemmelsen peker departementet på at visse yrkeskategorier vil kunne kreve spesielle regler fordi det gjelder helt spesielle arbeidsformer, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 184. Blant annet er forskrift 25. juni 2017 nr. 1052 om arbeidstid for avlastere fastsatt i medhold av denne hjemmelen.

Det er også en forskriftshjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-2 fjerde ledd som åpner for at deler av den offentlige forvaltning, helt eller delvis, kan unntas fra loven når virksomheten er av så særegen art at den vanskelig lar seg tilpasse lovens bestemmelser. Forskriftshjemmelen er brukt til å fastsette flere av unntakene i forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper av 16. desember 2005 nr. 1567.

### **3.3.3 Arbeidstidsdirektivet**

EUs arbeidstidsdirektiv<sup>1</sup> setter rammer for den nasjonale reguleringen når det gjelder organiseringen av arbeidstiden. Direktivet inneholder minimumsregler som har til formål å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår og verne arbeidstakernes helse og sikkerhet og har blant annet bestemmelser om daglig og ukentlig hviletid og maksimal ukentlig arbeidstid.

For visse bransjer og typer arbeid åpner direktivet for unntak fra blant reglene om daglig og ukentlig hvile, jf. artikkel 17 nr. 3, jf. nr. 2. Unntakene kan skje ved lov, forskrift eller tariffavtaler. Det forutsettes at arbeidstakerne får tilsvarende kompenserende hvile eller i særskilte tilfeller, hvor det av objektive grunner ikke er mulig, annet passende vern.

### **3.3.4 Eksisterende avtaler i Havarikommisjonen**

Havarikommisjonen og de lokale tjenestemannsorganisasjonene Akademikerne, NITO, Delta og NTL har inngått lokal avtale om utvidet overtid og samlet arbeidstid i henhold til § 10-6 femte og niende ledd. I tillegg er det inngått sentral avtale mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet og hovedsammenslutningene LO Stat, Akademikerne, Unio og YS Stat etter § 10-12 fjerde ledd og Hovedtariffavtalen i staten § 7 nr. 8. Gjennom avtalen er det gjort unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid, samlet arbeidstid og daglig og ukentlig arbeidsfri.

---

<sup>1</sup> Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med organiseringen av arbeidstiden

## 3.4 Departementets vurderinger og forslag

### 3.4.1 Behovet for unntak i forskrift

Transportulykker skjer uavhengig av ukedag og tid på døgnet, og utrykning til ulykkesstedet kan skje i løpet av arbeidsdagen, på kveldstid eller i løpet av helgen. Når det inntreffer en ulykke og det er behov for at Havarikommisjonen rykker ut til ulykkesstedet, er det særlig to forhold som er avgjørende for å sikre et tilstrekkelig godt kunnskapsgrunnlag for den videre undersøkelsen. For det første er det viktig at responstiden er kort, herunder at det er ansatte med relevant fagbakgrunn til den aktuelle ulykken som raskt kan rykke ut. For det andre vil det ofte være nødvendig at Havarikommisjonen kan jobbe intensivt i en periode rett etter at en ulykke har funnet sted eller etter at ulykkesobjektet er gjort tilgjengelig for Havarikommisjonens personell. Havarikommisjonen har utarbeidet et sikkerhetsfaglig rammeverk og analyseprosess for systematiske undersøkelser, som slår fast at innhentet informasjon i den innledende fasen er helt avgjørende for den videre undersøkelsesprosessen. Arbeidet i denne innledende fasen skjer også normalt i samarbeid med politiet, forsvaret, Kystverket og/eller andre etater, samt også i noen tilfeller i samarbeid med internasjonale aktører. Det vil da være behov for å kunne koordinere arbeidet med disse, og det kan være praktisk vanskelig å avslutte arbeidet tidligere enn de andre aktørene.

Departementets vurdering er at arbeidstidsreglenes normalrammer er til hinder for Havarikommisjonens arbeid i forbindelse med utrykning mv. i den innledende fasen av en undersøkelse. For eksempel vil dette være tilfellet hvis utrykning skjer direkte etter en normal arbeidsdag. I tillegg åpner ikke lovens normalrammer i tilstrekkelig grad opp for at Havarikommisjonens ansatte kan jobbe sammenhengende i en begrenset periode. Dette gjelder særlig ved større ulykker.

Havarikommisjonens rolle som en permanent undersøkelseskommissjon for transportulykker i Norge taler for at det gjennom forskrift sikres at Havarikommisjonens arbeidstakere i forbindelse med utrykning, søk og sikring av informasjon i den innledende fasen av en havariundersøkelse gis unntak fra relevante arbeidstidsbestemmelser. Behovet for unntak er en direkte følge av det ansvaret og oppdraget Havarikommisjonen er pålagt, og det bør derfor foreligge en permanent og forutsigbar løsning ved unntak gjennom forskrift, som gjør det mulig å gjennomføre arbeidet.

Departementet mener derfor at Havarikommisjonens arbeid i forbindelse med utrykning er av *så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse arbeidstidsreglene i loven*, og oppfyller dermed adgangen til å fastsette særlige regler og unntak i forskrift, jf. § 10-12 åttende ledd. Departementet vil også peke på at ved vurderingen av om det er behov for unntak fra arbeidstidsbestemmelser gjennom forskrift, er det lagt vekt på at det gis unntak for en liten og avgrenset gruppe i Havarikommisjonen. Det er dermed ikke tale om et vidtgående unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for en ubestemt krets av personer.

### **3.4.2 Handlingsrommet i arbeidstidsdirektivet**

Unntak fra arbeidstidsbestemmelser må også ligge innenfor handlingsrommet i arbeidstidsdirektivet.

Direktivet åpner for at myndighetene kan fastsette unntak fra blant annet kravene til daglig og ukentlig hvile ved utøvelse av særskilte aktiviteter. I artikkel 17 nr. 3 er det en liste over hvilke aktiviteter som åpner for slikt unntak. Myndighetene kan bl.a. fastsette unntak "i tilfælde av ulykker eller overhængende fare for ulykker" og for "...aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser...", jf. hhv. bokstav g og bokstav c. EU-domstolen har videre slått fast at denne listen ikke er en uttømmende liste, se bl.a. saken i C-428/09 (Isère) avsnitt 48. EU-kommisjonen oppsummerer det slik at unntaket i artikkel 17 nr. 3 kan få anvendelse for aktiviteter som det ikke eksplisitt er referert til såfremt det har en forbindelse til de opplistede aktivitetene<sup>2</sup>.

Departementet vurderer at Havarikommisjonens arbeid i forbindelse med utrykning, søk og sikring av informasjon i den innledende fasen av en undersøkelse omfattes av unntakshjemmelen i artikkel 17 nr. 3. Det kan dermed gjøres unntak i medhold av direktivet. Vilkåret i artikkel 17 nr. 2 om at arbeidstakerne i så fall må sikres en tilsvarende kompenserende hvile, eller der det ikke er mulig, annet passende vern, behandles i punkt 3.4.5.

### **3.4.3 Virkeområdet for unntaket**

Departementet foreslår at virkeområdet for unntaket bør være "arbeidstakere i Statens havarikommisjon for transport, som deltar i utrykning, søk og sikring av informasjon i den innledende fasen av en havariundersøkelse".

Unntaket knytter seg ikke til arbeidstakere i Havarikommisjonen som sådan, men den konkrete arbeidssituasjonen de er i. Med den "innledende fasen av en havariundersøkelse" menes i utgangspunktet fasen etter at havariulykken har inntruffet og Havarikommisjonen har besluttet å rykke ut. I denne fasen deltar ofte andre myndigheter, både nasjonale og internasjonale, med rettigheter i en undersøkelse. Kontinuitet er essensielt i denne perioden.

Begrepet "innledende fasen av en havariundersøkelse" må imidlertid også forstås slik at unntaket kan anvendes i tilfeller hvor det er enkelte andre tidskritiske faser gjennom prosessen, ikke nødvendigvis rett etter at en ulykke har inntruffet, hvor det er behov for periodevis tilstedeværelse av Havarikommisjonens ansatte for å delta i utrykning, søk og sikring av informasjon. Et eksempel som kan nevnes er ulykken med KNM Helge Ingstad. Det kan være snakk om periodevis tilstedeværelse for å forhindre at havaristen ødelegges ytterligere uten at dette blir dokumentert, samt sikring av elektroniske spor/disker, og kartlegging av skadene etter at havaristen er gjort tilgjengelig for inspeksjon.

---

<sup>2</sup> Jf. s. 47 i "Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time"

Hvor lenge Havarikommisjonens arbeidstakere kan arbeide uavhengig av arbeidstidsbegrensninger må også ses i sammenheng med at unntaket gjelder arbeidstakere som "deltar i utrykning, søk og sikring av informasjon". Det vil derfor ikke være ethvert arbeid i den innledende fasen som åpner for unntak. Kjernen vil være utrykning til ulykkesstedet og arbeid på ulykkesstedet for å innhente bevis og andre flyktige spor. Men også for eksempel uthenting av digitale data vil kunne være omfattet av unntaket. I tillegg til selve arbeidet på ulykkesstedet, kan det involvere organisering av henting, frakt og mottak av komponenter eller vrak.

Havarikommisjonen utfører også andre arbeidsoppgaver i forbindelse med en havariundersøkelse. Det kan være tekniske undersøkelser av bevismateriale, utarbeidelse av havarirapporter, administrative oppgaver mv. Dette kan imidlertid ikke sies å gjelde arbeid knyttet til "utrykning, søk og sikring av informasjon i den innledende fasen av en havariundersøkelse". Disse oppgavene må utføres innenfor de ordinære arbeidstidsordningene arbeidsmiljøloven åpner for, inkludert gjennom lokal og/eller sentral avtale.

Departementet foreslår at unntaksadgangen omfatter "arbeidstakere" i Havarikommisjonen. I hovedsak vil det være Havarikommisjonens havariinspektører som rykker ut ved undersøkelse av en havariulykke. Ved større ulykker vil det imidlertid være behov for at flere rykker ut. Da vil det kunne være nødvendig at også arbeidstakere i fagstab, administrativt personell og avdelingsdirektørene, også er omfattet av et unntak. Det administrative personalet bistår for eksempel med uthenting av digitale data i forbindelse med søk og berging av fartøy, og er ikke avgrenset til f.eks. havariinspektørene.

#### **3.4.4 Hvilke arbeidstidsbestemmelser det kan gjøres unntak fra**

For å legge til rette for at det kan utføres arbeid sammenhengende over lengre tid enn det loven åpner for, foreslår departementet at det gis unntak fra arbeidsmiljøloven § 10-6 som gir regler om overtid og samlet arbeidstid, og § 10-8 som gjelder daglig og ukentlig arbeidsfri. Dette innebærer at arbeidstakerne er unntatt reglene om at samlet arbeidstid ikke må overstige 13 timer i løpet av 24 timer, samt at begrensninger i overtid ikke gjelder innenfor bestemmelsens virkeområde. Videre foreslås det unntak fra reglene om daglig arbeidsfri periode på 11 timer. Dette gjør det mulig å arbeide i en lang sammenhengende perioden uten å måtte avbryte arbeidet. I noen tilfeller vil det også være nødvendig å benytte unntak fra reglene om minimum 35 timer ukentlig hvile. Departementet anser dette som tilstrekkelig for at Havarikommisjonen kan disponere arbeidstakernes arbeidstid på en hensiktsmessig måte i den innledende fasen av en havariulykke. Det vises også til at unntaket som foreligger i dag gjennom sentral avtale, gir unntak fra ovennevnte bestemmelser og departementet har i utarbeidelsen av forslaget lagt til grunn at disse unntakene dekker behovet kommisjonen har i forbindelse med "utrykning, søk og sikring av informasjon i den innledende fasen av en undersøkelse". Virkeområdet vil som nevnt legge begrensninger på utstrekningen av unntaket.

### 3.4.5 Krav til kompensierende hvile eller annet passende vern

Departementet foreslår at det tas inn et krav om at ved anvendelsen av unntaket skal arbeidstakeren sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Dette er et krav som følger av arbeidstidsdirektivet, og som skal sikre at arbeidstidsordningen ikke går ut over arbeidstakernes helse eller andre sikkerhetshensyn.

Det følger av praksis fra EU-domstolen<sup>3</sup> at kompensierende hvile skal være i tilknytning til den periode den er ment å kompenseres for. Kompensierende hvile innebærer at den tiden hvilen er redusert, eller de timene av hvilen som er forskjøvet, skal komme i tillegg til den neste hvileperioden arbeidstaker har krav på. Denne hvilen kan ikke legges til et vilkårlig senere tidspunkt, men skal følge så nært opp til den reduserte hvilen som mulig.

Dersom kompensierende hvile i spesielle tilfeller ikke er mulig ut fra det direktivet karakteriserer som objektive grunner, krever unntak fra hviletidsbestemmelsene at arbeidstakerne sikres et annet passende vern. Direktivet angir ikke nærmere hva et annet passende vern kan bestå i. Departementet legger til grunn at annet passende vern kan være tiltak eller vilkår som er egnet til å redusere belastningen arbeidstakeren utsettes for, og tiltak som kan bidra til å kompensere for de ulempene arbeidstakeren blir påført. Det er likevel slik at et annet passende vern ikke åpner for en ubegrenset utvidelse av arbeidstiden.

Når det gjelder direktivets krav til *objektive grunner*, viser departementet til vurderingene i punkt 3.4.1, herunder at behovet for unntak er en direkte følge av det ansvaret og oppdraget Havarikommisjonen er pålagt. Hva som ligger i *annet passende* vern, vil det etter departementets oppfatning være nødvendig å gjøre en konkret vurdering av hvor lenge en arbeidstaker kan arbeide sammenhengende før vedkommende uansett må sikres hvile, selv om en er innenfor virkeområdet for unntaket. I utgangspunktet vil det måtte overlates til Havarikommisjonen å vurdere dette i de enkelte tilfellene, men det kan innebære at arbeidstaker må sikres noe hvile under oppdraget. Hvor denne hviletiden plasseres i perioden vil være avhengig av arbeidet, og hvilke muligheter for hvile som finnes. I tillegg bør det etter en periode med en lang, sammenhengende arbeidsperiode og redusert hvile på grunn av utrykning, gis anledning for arbeidstaker til tilstrekkelig restitusjon før arbeidstakeren skal tilbake til sin ordinære arbeidstidsordning. Departementet mener at krav til hvile i løpet av arbeidsperioden unntaksadgangen åpner for og krav om ekstra lang hvile når arbeidsperioden er over, bidrar til å utgjøre et passende vern for arbeidstaker.

## 3.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget har som formål å sikre at Havarikommisjonen har den nødvendige fleksibiliteten når det gjelder arbeidstid til å kunne gjennomføre undersøkelser av ulykker på en forsvarlig og effektiv måte.

---

<sup>3</sup> For eksempel saken *Jaeger* i (C-151/02)

Det foreligger i dag avtale om enkelte unntak fra arbeidstidsbestemmelser på sentralt og lokalt nivå i Havarikommisjonen. Konsekvensene av forslaget for den enkelte arbeidstakers totale arbeidsbelastning vil dermed neppe bli særlig påvirket. Tilsvarende kan departementet heller ikke se at Havarikommisjonens kostnader for overtidsarbeid vil bli påvirket i nevneverdig grad. Forslaget har derfor ikke budsjettmessige konsekvenser.

### **3.6 Forslag til ny bestemmelse i forskrift**

I Forskrift av 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper gjøres følgende endringer:

Ny § X skal lyde:

#### **§ X Arbeidstakere i Statens havarikommisjon for transport som deltar i utrykning mv.**

Arbeidsmiljøloven § 10-6 og § 10-8 gjelder ikke for arbeidstakere i Statens havarikommisjon for transport som deltar i utrykning, søk og sikring av informasjon i den innledende fasen av en havariundersøkelse. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

## **4 Unntak fra arbeidstidsbestemmelser for lærlinger mellom 17 og 18 år i anleggsgfag**

### **4.1 Innledning og bakgrunn**

Arbeids- og sosialdepartementet legger med dette fram forslag om ny bestemmelse i forskrift av 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning. Forslaget går ut på å gi unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid for lærlinger mellom 17 og 18 år i anleggsgfag.

Arbeidsmiljøloven har egne regler for arbeid av barn og unge i kapittel 11. Kapitlet har særregler om arbeidstid som er strengere enn de rammene som gjelder for øvrige arbeidstakere etter kapittel 10. Unge arbeidstakere kan i dag for eksempel ikke delta i arbeidstidsordninger etter avtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd (såkalt sentralt avtalt innarbeidingsordning).

Enkelte lærlinger er under 18 år og derfor omfattet av kapittel 11. Ettersom enkelte lærlinger fyller 18 år i løpet av det året de har praksis, kan det skape utfordringer at lærlinger som tilhører samme kull ikke kan følge de samme arbeidstidsordningene. Etter det departementet er kjent med, er det særlig innenfor anleggsgfag at lærlinger arbeider i virksomheter som har innarbeidingsordninger for å gjennomføre anleggsprosjekter på en rasjonell måte som også reduserer ulemper knyttet til lang reisevei for de ansatte. Departementet har funnet det hensiktsmessig å gi unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid for lærlinger mellom 17 og 18 år i anleggsgfag slik at lærlingene kan følge samme arbeidstidsordning som øvrige ansatte i lærebedriften.



## **4.2 Gjeldende rett**

### **4.2.1 Regler om arbeidstid ved arbeid av barn og unge i arbeidsmiljøloven**

Reglene om arbeid av barn og unge i arbeidsmiljøloven kapittel 11 er forankret i ILO-konvensjon nr. 138 om minstealder av 1973 som er ratifisert av Norge. Reglene har også tilknytning til Rådskonferensdirektiv 94/33/EF om vern av unge personer på arbeidsplassen.

Regler om arbeidstid for barn og unge er fastsatt i § 11-2, forbud mot nattarbeid i § 11-3 og regler om pauser og fritid i § 11-5.

Det følger av § 11-2 at arbeidstiden for personer under 18 år skal legges slik at den ikke hindrer skolegang, eller hindrer dem i å dra nytte av undervisningen, jf. første ledd. For ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig, skal arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken, jf. tredje ledd. Ved ansettelse hos flere arbeidsgivere skal arbeidstiden beregnes samlet, og arbeidsgiver plikter å skaffe seg kjennskap til arbeidstiden hos eventuelle andre arbeidsgivere, jf. fjerde ledd.

Disse reglene kommer i tillegg til de alminnelige vernebestemmelsene i loven, som gjelder for alle arbeidstakere. Med hjemmel i loven er det også gitt utfyllende regler om arbeidstiden for barn og unge i forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning §§ 12-3, 12-8 og 12-9.

### **4.2.2 Hjemmelsgrunnlag for unntak gjennom forskrift**

Det er i arbeidsmiljøloven § 11-2 femte ledd, § 11-3 fjerde ledd og § 11-5 femte ledd gitt hjemmel for at departementet i "særlige tilfeller" i forskrift kan fastsette unntak fra bestemmelsene om arbeidstid, nattarbeid, pauser og fritid for ungdom. Forskrift etter disse bestemmelsene kan inneholde vilkår.

### **4.2.3 EUs rådskonferensdirektiv om vern av unge personer på arbeidsplassen**

EUs rådskonferensdirektiv 94/33/EF av 22. juni 1994 om vern av unge personer på arbeidsplassen inneholder minimumsregler som har til formål å beskytte mindreårige mot økonomisk utnyttning og mot ethvert arbeid som kan skade deres sikkerhet, helse og deres fysiske, mentale, moralske eller sosiale utvikling eller gripe forstyrrende inn i deres utdanning.

Direktivet legger til grunn at den totale arbeidstid for arbeidstakere under 18 år skal begrenses og nattarbeid skal forbys, med unntak av arbeid i visse sektorer.

Medlemsstatene skal også sørge for at alle arbeidsgivere sikrer mindreårige arbeidsvilkår som er tilpasset deres alder.

Ungdom kan arbeide 8 timer per dag og 40 timer per uke, jf. artikkel 8. Arbeidstiden skal beregnes for det tidsrom den mindreårige står til rådighet for arbeidsgiver. Myndighetene kan fastsette unntak fra de generelle rammebetingelsene om arbeidstid for ungdom i særskilte tilfeller eller dersom det finnes saklige grunner for det, jf. artikkel 8 nr. 5.

Etter artikkel 9 om nattarbeid skal myndighetene forby at ungdommer arbeider mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 eller mellom kl. 23.00 og kl. 07.00. Det kan gjøres unntak fra dette,

men likevel slik at arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 04.00 likevel skal være forbudt, jf. artikkel 9 nr. 2.

Etter artikkel 10 skal ungdom ha en sammenhengende hvileperiode på 12 timer i døgnet og 2 dager i uken, hvor søndagen som utgangspunkt skal være omfattet. Ukentlig hvileperiode kan reduseres, men må under ingen omstendighet være under 36 timer, jf. artikkel 10 nr. 2.

### **4.3 Departementets vurderinger og forslag**

Departementet kan fastsette unntak fra bestemmelsene i kapittel 11 om arbeidstid ved arbeid av ungdom dersom det foreligger særlige grunner for dette. Slike regler må være i overensstemmelse med adgangen til unntak etter EUs rådsdirektiv 94/33/EF om vern av unge personer på arbeidsplassen.

De fleste lærlinger gjennomfører yrkesutdanning ved at de har to år opplæring i skole og to år ute i bedrift som lærling. Lærebedriften har arbeidsgiveransvar og ansvar for den daglige oppfølgingen av lærlingene. Ulike arbeidstidsordninger for lærlinger over og under 18 år kan bidra til mindre forutsigbare rammer for både lærlingen og virksomheten. Det kan også gå utover deltakelsen i arbeidet og den daglige oppfølgingen av de som er under 18 år dersom disse lærlingene jobber i utakt med fadderne sine og skiftlaget for øvrig. Etter departementets vurdering kan dette utgjøre en særlig grunn for å tillate arbeidstidsordninger som krever unntak fra reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 11.

Departementet foreslår at unntak fra de særlige reglene om arbeidstid for ungdom under 18 år knyttes opp til de tilfellene der det er inngått lokal avtale om gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd eller tariffavtale etter § 10-12 fjerde ledd. Det foreslåtte unntaket gir arbeidsgiver anledning til å gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for ungdom mellom 17 og 18 år dersom arbeidstakernes tillitsvalgte samtykker i dette. Tilsvarende kan Arbeidstilsynet etter søknad gi forhåndssamtykke til at arbeidstidsordninger Arbeidstilsynet har godkjent også kan gjøres gjeldende for ungdom mellom 17 og 18 år som utfører arbeid som ledd i praktisk opplæring på lærekontrakt eller opplæringskontrakt.

Ved å tillate at lærlinger mellom 17 og 18 år kan delta i de samme innarbeidingsordningene som gjelder for øvrige ansatte, åpnes det opp for at det kan gjøres unntak fra reglene om daglig og ukentlig arbeidstid, nattarbeid og ukehvile. Arbeidstidsordningene skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd.

For å sikre at minstekravene i EUs rådsdirektiv 94/33/EF om vern av unge personer på arbeidsplassen ivaretas når det gjelder nattarbeid og hvileperiode, foreslår departementet at det presiseres i unntaksbestemmelsen at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker mellom 17 og 18 år har arbeidsfri mellom kl. 00.00 og kl. 06.00, minst 12 timer sammenhengende arbeidsfri innenfor en periode på 24 timer og minst 36 timer sammenhengende arbeidsfri innenfor en periode på sju dager.

Regelen i arbeidsmiljøloven § 11-2 tredje ledd om at arbeidstiden ikke skal overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken innebærer at det ikke er lovlig å pålegge barn og unge å arbeide overtid. Av hensyn til sammenhengen i regelverket, og for å unngå tvil om at dette fortsatt gjelder, foreslår departementet at det presiseres i forskriftsbestemmelsen at ungdom som omfattes av den nye unntaksbestemmelsen ikke kan pålegges overtid.

I den grad en inngått avtale etter arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd eller § 10-12 fjerde ledd omhandler nattarbeid, skal arbeidsgiver sørge for at ungdom under 18 år gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom, jf. arbeidsmiljøloven § 11-4.

Departementet viser for øvrig til at den foreslåtte unntaksbestemmelsen ikke endrer arbeidsgivers plikter etter forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12. Etter forskriften §§ 12-1, 12-5, 12-6 og 12-7 plikter arbeidsgiver blant annet å foreta en risikovurdering, avgrense mot arbeid som kan medføre særlig fare for helseskade, organisere og tilrettelegge arbeidet under hensyn til den enkeltes arbeidslivserfaring og modenhet, og ellers iverksette de tiltak som er nødvendige for å ivareta deres sikkerhet, helse og utvikling. Fordi lærlingen er i et utdanningsløp er det også viktig at arbeidsgiver sørger for at arbeidet er underlagt tilsyn i nødvendig utstrekning av en erfaren og kompetent person, jf. § 12-7 femte ledd.

#### *Virkeområde*

Departementet har vurdert flere aktuelle virkeområder for unntaksbestemmelsen. Det synes ikke nødvendig å innføre et generelt unntak for yngre lærlinger, og det vises i den forbindelse til at det innenfor enkelte andre bransjer allerede er gitt unntak fra arbeidstidsreglene for yngre lærlinger. Et eksempel på dette er forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 12-9 første ledd bokstav b) om at "arbeid på lærekontrakt i virksomheter innen hotell- og restaurantnæringen kan utføres fram til kl. 24.00 når det er nødvendig for betjening av gjester".

Departementet ønsker ikke å innføre større unntak enn nødvendig og har derfor funnet det hensiktsmessig å foreslå at unntaket kun skal gjelde for lærlinger mellom 17 og 18 år i anleggsgfag. Departementet har lagt vekt på at det særlig innenfor anleggsgfag er lærlinger som arbeider på prosjekter med lang reisevei der det er avtalt innarbeidingsordninger blant annet for å redusere ulemper for de ansatte.

## **4.4 Økonomiske og administrative konsekvenser**

Den foreslåtte unntaksbestemmelsen vurderes å få begrensede konsekvenser, og estimeres til å berøre arbeidsforholdet til om lag 40 lærlinger mellom 17 og 18 år per år. Det antas at forslaget vil kunne føre til økt valgfrihet samt noe innsparinger i de virksomhetene som berøres ved at lærlinger mellom 17 og 18 år vil kunne følge samme arbeidstidsordning som de ansatte for øvrig.

## 4.5 Forslag til ny bestemmelse i forskrift

I forskrift av 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning gjøres følgende endring:

Ny § 12-X skal lyde:

*§ 12-X. Unntak fra arbeidstidsregler ved yrkesrettet opplæring i anleggsgag*

I virksomhet der det gjelder avtale som nevnt i arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd eller § 10-12 fjerde ledd kan arbeidsgiver etter samtykke fra arbeidstakernes tillitsvalgte gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for ungdom mellom 17 og 18 år som utfører arbeid som ledd i praktisk opplæring på lærekontrakt eller opplæringskontrakt i anleggsgag.

Tilsvarende kan Arbeidstilsynet etter søknad gi forhåndssamtykke til at arbeidstidsordninger Arbeidstilsynet har godkjent også kan gjøres gjeldende for ungdom mellom 17 og 18 år som utfører arbeid som ledd i praktisk opplæring på lærekontrakt eller opplæringskontrakt i anleggsgag.

Når ungdom settes til arbeid som nevnt i første eller andre ledd, skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker har minst 12 timer sammenhengende arbeidsfri innenfor en periode på 24 timer som omfatter tiden mellom kl. 00.00 og kl. 06.00. Arbeidstaker skal ha minst 36 timer sammenhengende arbeidsfri innenfor en periode på sju dager.

Ungdom som settes til arbeid som nevnt i første eller andre ledd kan ikke pålegges overtid.