



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

I følge vedlagte liste

Deres ref

Vår ref  
200601047-/CRS

Dato  
14.02.2006

## HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN MV.

I tråd med regjeringserklæringen fra Regjeringen Stoltenberg II, fremmet Arbeids- og inkluderingsdepartementet Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) med forslag om endringer i den nye arbeidsmiljølovens formålsparagraf, i lovens regler om midlertidig ansettelse, om retten til å fortsette i stillingen under en oppsigelsestvist, om overtid og om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

I tillegg ble det i endringsproposisjonen fremmet en rekke andre forslag, blant annet om beredskapsvakt, passivt arbeid og hjemmevakt. Det ble også foreslått en endring som innebar en videreføring av den domstolsskapte valgretten ved virksomhetsoverdragelse.

Forslagene i Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) ble vedtatt i Stortinget 17. desember 2005. Den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006, med de endringer som ble gjennomført på bakgrunn av endringsproposisjonen.

I Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) varslet departementet at det tok sikte på å komme tilbake med en ny proposisjon i løpet av våren 2006 med forslag om regulering av varsling/ytringsfrihet i arbeidsforhold. Det ble samtidig forespeilet at det i denne forbindelse også kunne bli fremmet forslag om ytterligere endringer i arbeidsmiljøloven, og det ble særlig pekt på reguleringen av passivt arbeid/hjemmevakt og valgretten ved virksomhetsoverdragelse. På disse punktene innebar endringsproposisjonen en videreføring av gjeldende rett. Departementet var samtidig av den oppfatning at eventuelle endringer utover en ren reversering ville kreve ytterligere utredning og dessuten en egen høringsprosess.

En departemental arbeidsgrupperapport med forslag til regulering av varsling/ytringsfrihet i arbeidsforhold ble sendt på tre måneders høring 23. desember 2005. På bakgrunn av

forslagene i rapporten og høringsrunden, tar departementet, som tidligere meddelt, sikte på å fremme en proposisjon for Stortinget i løpet av våren. I samme proposisjonen tas det videre sikte på å fremme noen andre endringsforslag som med dette sendes på høring. For å gjøre det mulig å fremme endringsforslagene i den planlagte proposisjonen, er det nødvendig at høringsfristen begrenses til 6 uker. Departementet viser i denne forbindelse til at det ikke tas sikte på å foreslå store materielle endringer.

I høringsnotatet drøftes først og fremst forslag om endring i arbeidsmiljølovens regler om beredskapstjeneste, passiv tjeneste og hjemmevakt, jf punkt 1. I punkt 2 i høringsnotatet fremmes noen forslag til forenklinger/klargjøringer i arbeidstidskapitlet med sikte på tilpasning til strukturen i den nye loven, men som i liten grad endrer det materielle innholdet i bestemmelsene. Punkt 3 i notatet har forslag til noen klargjøringer ellers i loven.

For å legge til rette for tilstrekkelig implementering av Direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting er det i punkt 4 et forslag om å ta inn en forskriftshjemmel for å gi regler om utsendte arbeidstakere i lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).

Som nevnt ovenfor ble det i Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) varslet at det kunne bli aktuelt å komme tilbake med forslag i forbindelse med valgrett ved virksomhetsoverdragelse. Departementet finner det ikke hensiktsmessig å fremme forslag om regulering av valgretten nå. Dette er omtalt under punkt. 5. Selve lovforslagene finnes under punkt 6.

Departementet ber om eventuelle kommentarer til vedlagte høringsnotat og de foreslåtte endringene **innen 28. mars 2006**.

Med hilsen

Gundla Kvam (e.f.)  
ekspedisjonssjef

Rune Ytre-Arna  
avdelingsdirektør

Vedlegg: Høringsnotat med forslag til lovendringer

# **HØRINGSNOTAT**

## **1. BEREDSKAPSTJENESTE, PASSIV TJENESTE OG HJEMMEVAKT**

### **1.1. Bakgrunn**

Beredskapstjeneste, passiv tjeneste og hjemmevakt ble i 1977-loven regulert i § 46 nr. 5, 6 og 9. For beredskapstjeneste kunne arbeidsgiver forlenge arbeidstiden med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke mer enn to timer i døgnet eller mer enn ti timer i uken. For passiv tjeneste kunne Arbeidstilsynet gi tillatelse til at arbeidstiden ble forlenget utover de grensene som var satt for beredskapstjeneste.

For hjemmevakt var hovedregelen i 1977-loven at 1/5 av hjemmevakten skulle regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Samtidig åpnet loven for at det ved tariffavtale kunne fastsettes at en mindre andel skulle regnes med eller at hjemmevakten ikke skulle regnes med i det hele tatt. Videre kunne Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstaker fastsette en annen omregning dersom hovedregelen ville virke åpenbart urimelig.

Både i Arbeidslivslovutvalgets innstilling (NOU 2004: 5) og i Ot.prp. nr. 49 (2004-05) ble det pekt på at reguleringen i 1977-loven bød på utfordringer. Det ble vist til at skillet mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste var uklart og at den teknologiske utviklingen, særlig bruken av mobiltelefon, gjorde det mindre naturlig å opprettholde hjemmevaktsbegrepet. I loven slik den ble vedtatt 17. juni 2005 ("juniloven"), ble skillet mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste fjernet og erstattet av formuleringen "arbeid av passiv karakter". Den tidligere grensen for adgangen til å forlenge arbeidstiden på to timer pr. dag og Arbeidstilsynets adgang til å forlenge utover dette ble fjernet, samtidig som det ble åpnet for at den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig kunne avtale en alminnelig arbeidstid på inntil 13 timer pr. dag og 48 timer i uken. For "hjemmevakt og lignende" kunne det skriftlig avtales i hvilken utstrekning vekten skulle regnes med i arbeidstiden. Den tidligere hovedregelen om at 1/5 av hjemmevakten skulle regnes med i den alminnelige arbeidstiden og Arbeidstilsynets adgang til å fastsette en annen omregningsfaktor ble tatt ut.

Paragraf 10-4 andre ledd i "juniloven" bygget på Arbeidslivslovutvalgets forslag. I høringsrunden til Arbeidslivslovutvalgets innstilling ble det av flere pekt på at det var behov for å beholde Arbeidstilsynet som tvisteløser ved uenighet om beregning av hjemmevakten. Flere høringsinstanser var også kritiske til at arbeidstakerne i for stor grad kunne bli presset til å gjøre avtaler om utvidet arbeidstid og at bestemmelsene ga for liten veiledning i hva som var arbeid av passiv karakter. Som et svar på det siste ble det i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 171 nærmere presisert hva som var ment ved formuleringen "arbeid av passiv karakter".

Ved lovendring 21. desember 2005 ble den vedtatte bestemmelsen om arbeid av passiv karakter og hjemmevakt endret. Endringen innbar en reversering tilbake til reguleringen i 1977-loven, men med nødvendige begrensninger som følge av arbeidstidsdirektivet (2003/88/EF). Arbeidstilsynets adgang til å forlenge arbeidstiden ved passiv tjeneste ble som følge av dette begrenset til 13 timer, samtidig som det ble vedtatt en totalbegrensning i den ukentlige arbeidstiden på 48 timer. Departementet varslet samtidig at det ville være aktuelt å komme tilbake med ytterligere forslag, basert på en grundigere vurdering av reguleringen av beredskapstjeneste, passiv tjeneste og hjemmevakt.

## **1.2. Nærmere om begrepene beredskapstjeneste, passiv tjeneste og hjemmevakt**

Beredskapstjeneste er i loven definert som tjeneste der arbeidstakeren helt eller i det vesentlige må oppholde seg på arbeidsplassen for i påkommende tilfeller å yte arbeid. I disse tilfellene kan arbeidsgiver forlenge arbeidstiden med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke mer enn to timer i løpet av en 24 timers periode og ikke mer enn ti timer i løpet av en 7 dagers periode. Videre må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige på 48 timer i uken.

Passiv tjeneste blir definert som tjeneste der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpågivenhet. For passiv tjeneste kan Arbeidstilsynet samtykke i en arbeidstid på inntil 13 timer i løpet av 24 timer. Grensen på 48 timer i løpet av en 7 dagers periode gjelder også her. Bestemmelsene i § 10-4 andre og tredje ledd er som nevnt en videreføring av de tidligere bestemmelsene i § 46 nr. 5 og 6, men med nødvendige begrensninger for å sikre en regulering i tråd med arbeidstidsdirektivet.

Lovteksten angir ikke noe klart skille mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste. For beredskapstjeneste kreves det en noe større grad av årvåkenhet enn hva som gjelder for den passive tjenesten. Beredskapsbegrepet antas å innebære at arbeidstaker må holde seg våken selv om arbeidstakeren ikke behøver å vise noen anstrengt oppmerksomhet. Dette i motsetning til passiv tjeneste hvor arbeidstaker ikke har noen krav til aktpågivenhet og således kan disponere tiden fritt til for eksempel å lese eller sove. For beredskapstjeneste presiseres det i lovteksten at arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsplassen. Bestemmelsen om passiv tjeneste har ingen tilsvarende presisering.

## **1.3. Vurdering av gjeldende rett og forslag til endringer**

### *1.3.1. Beredskapstjeneste og passiv tjeneste*

Departementet mener dagens skille mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste fremstår som uklar. Hvorvidt et forhold skal karakteriseres som beredskapstjeneste eller passiv tjeneste vil til syvende og sist bli et spørsmål om graden av passivitet. Som påpekt i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 170 dreier dette seg om mange ulike forhold som til dels flyter over i hverandre. Det kan derfor være grunn til å stille spørsmål ved om dagens skille bør opprettholdes.

Departementet viser til at passiv tjeneste er noe mindre belastende enn beredskapstjeneste. Når arbeidsgiver kan forlenge arbeidstiden ved beredskapstjeneste hvor det stilles krav om at arbeidstaker må være våken, må arbeidsgiver også kunne forlenge arbeidstiden der det er tale om passiv tjeneste og hvor arbeidstaker kan sove under tjenesten. Dette ble tidligere innfortolket i formuleringen i § 46 nr. 6 hvor Arbeidstilsynet kunne forlenge arbeidstiden ”utover det som er fastsatt i nr. 5”. Den nye bestemmelsen i § 10-4 har en noe annen formulering, men det er ingen holdepunkter for at det har vært meningen å gjøre noen endringer her. Departementet kan således ikke se at det for arbeidsgivers adgang til å forlenge arbeidstiden vil ha noen betydning å videreføre skillet mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste. Arbeidsgivers begrensning vil uansett følge av grensen på to timer i uken.

Når det gjelder Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate lengre arbeidstid, er denne begrenset til tilfeller av passiv tjeneste. Det vil si at skillet mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste her vil ha betydning ettersom Arbeidstilsynet i dag ikke kan forlenge arbeidstiden der arbeidstakeren har beredskapstjeneste. I disse tilfellene er det imidlertid ikke nødvendig for arbeidsgiver å be om Arbeidstilsynets dispensasjon fordi arbeidsgiver selv har kompetanse til å forlenge arbeidstiden. En eventuell sammenslåing av begrepene vil imidlertid kunne åpne for at Arbeidstilsynet også kan forlenge arbeidstiden i beredskapstilfellene utover arbeidsgivers to timer. Departementet antar imidlertid at dersom det er viktig å avgrense Arbeidstilsynets kompetanse på dette området, vil det være tilstrekkelig at det presiseres i forarbeidene at det ikke har vært meningen å foreta noen endringer. Eventuelt kan det foretas en presisering i lovteksten om at Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang er begrenset til "særlige tilfeller" eller lignende. Departementet viser også til at Arbeidstilsynets kompetanse uansett er begrenset til 13 timer som følge av tilpasningene som er gjort i forhold til direktivet.

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

På bakgrunn av ovennevnte antar departementet at det ikke er hensiktsmessig å opprettholde dagens skille mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste. Formuleringen "arbeid av passiv karakter" vil etter departementets vurdering gi en bedre beskrivelse av hva dagens formuleringer er ment å beskrive. Tilsvarende formulering ble benyttet i "juniloven". Departementet vil presisere at kritikken av juniforslaget i all hovedsak var knyttet til utvidelsen av rammene ved at det kunne avtales 13 timers arbeidsdag i disse tilfellene, uten krav om dispensasjon fra Arbeidstilsynet. For å stramme og presisere begrepet i forhold til "juniloven" foreslår departementet at det i lovteksten tas inn en presisering om at arbeidet "helt eller i det vesentlige" må være av passiv karakter for at arbeidstiden skal kunne forlenges. Tilsvarende formulering følger i dag av § 10-4 andre ledd. Presiseringen utelukker forlengelse av arbeidstiden i tilfeller hvor arbeidet i perioder er passivt, men hvor det stadig er avbrytelser med aktivt arbeid. Det aktive arbeidet må for størstedelen av arbeidsperioden være så lite at det ikke krever nevneverdig innsats for at kravet om "helt eller i det vesentlige" skal være oppfylt.

Departementet foreslår ingen endringer i rammene for hvor mye arbeidstiden kan forlenges når arbeidet helt eller i det vesentlige er av passiv karakter. Arbeidsgiver vil således ikke ha anledning til å forlenge arbeidstiden utover to timer pr. dag.

### 1.3.2. Hjemmevakt

Hjemmevakt vil i utgangspunktet falle utenfor lovens definisjon av arbeidstid i § 10-1. Det er bare den tiden arbeidstakeren blir kalt ut til arbeid som vil være arbeidstid. Dette i motsetning til beredskapstjeneste og passiv tjeneste der hele perioden vil være arbeidstid. Uten en særskilt regulering av hjemmevakt ville det derfor være opp til partene å avtale hvorvidt hjemmevakten skulle regnes som en del av arbeidstiden eller eventuelt bare skulle kompenseres i form av lønn.

Hovedregelen i § 10-4 fjerde ledd fastsetter at 1/5 av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Ved tariffavtale kan det fastsettes at en mindre andel skal regnes med eller at hjemmevakten ikke skal regnes med i det hele tatt. Videre kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstaker fastsette en annen omregning dersom hovedregelen vil virke åpenbart urimelig.

Departementet viser til kritikken som er blitt reist mot ”juniloven” og mener det er hensiktsmessig å beholde Arbeidstilsynets adgang til å fastsette en annen beregning av hjemmevakten når hovedregelen vil virke åpenbart urimelig. Det foreslås derfor ingen endringer i Arbeidstilsynets kompetanse her. Departementet antar imidlertid at det kan anføres grunner for å vurdere endringer i hovedregelen om at 1/5 av hjemmevakten skal medregnes i den alminnelige arbeidstid.

Hjemmevaktsbegrepet i loven stammer fra en tid der arbeidstaker normalt var bundet til å være i hjemmet. I Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 63-64 uttales det: ”Avgjørende for om bestemmelsen skal kunne anvendes, er om arbeidstakeren har en så sterk begrensning av sin bevegelsesfrihet at han må oppholde seg i sitt hjem eller i hjemmets umiddelbare nærhet. I tilfeller hvor det er tatt i bruk tekniske hjelpemidler o.l. slik at vedkommende arbeidstaker nærmest har normal bevegelsesfrihet, kan det være naturlig å ta spørsmålet om beregningsmåte opp med Direktoratet for arbeidstilsynet”.

Det har skjedd en stor teknologisk utvikling i etterkant av disse uttalelsene i forarbeidene. Utviklingen har gått i retning av at hjemmevaktsbegrepet har fått et annet innhold enn hva som var utgangspunktet for bestemmelsen. Det er i dag sjeldent at arbeidstakeren faktisk er bundet til å være i hjemmet. På denne bakgrunn kan det hevdes at en hovedregel om 1/5 bør forlates eller bare gjelde i de tilfeller hvor arbeidstakeren faktisk er bundet til å oppholde seg i hjemmet. Departementet antar imidlertid at det ikke er hensiktsmessig å operere med to ulike utgangspunkt for beregning av hjemmevakten ettersom arbeidstaker er bundet eller ikke bundet til å oppholde seg i sitt hjem, og vil ikke foreslå en slik oppdeling.

Belastning av hjemmevakten er i dag særlig knyttet til krav om utkallingstid som vil sette grenser for arbeidstakers bevegelsesfrihet. Ettersom det her er store variasjoner, kan det argumenteres for at hovedregelen bør være full frihet for partene til å fastsette en omregning, men slik at Arbeidstilsynet kan fastsette en omregningsfaktor dersom partene ikke kommer til enighet. Departementet ser imidlertid de innvendingene som har vært reist mot en mer åpen avtaleadgang. Selv om avtaleadgangen kombineres med en mulighet for Arbeidstilsynet til å fastsette en omregningsfaktor, vil det kunne føre til flere tvister når partene ikke lenger har et utgangspunkt å forholde seg til ved omregning av hjemmevakten. Departementet har derfor ikke utarbeidet noe forslag om en slik helt åpen avtaleadgang.

Dersom lovens hovedregel skal være en fast omregningsfaktor, kan det også vurderes om denne skal være 1/5. Som det fremkommer av forarbeidene til 1977-loven, var fastsettelsen av denne faktoren ment som en hovedregel i en situasjon der arbeidstakeren faktisk var bundet til å oppholde seg i sitt hjem. Når utgangspunktet nå er snudd slik at arbeidstaker normalt ikke er bundet til å være i hjemmet, kan det argumenteres for en hovedregel med lavere omregningsandel. Samtidig ser departementet problemer med å fastsette et annet utgangspunkt. Siden det i praksis dreier seg om så mange ulike situasjoner kan det være vanskelig å finne en annen omregningsfaktor som vil fungere bedre. Det vises til at den faktiske begrensning i bevegelsesfriheten ved ulike hjemmevaksordninger kan være svært sterk selv om arbeidstakeren ikke er bundet til å være i hjemmet. Krav om kort utkallingstid vil som tidligere nevnt begrense handlefriheten mye. Departementet foreslår derfor ikke endringer i lovens hovedregel.

Ordlyden i § 10-4 fjerde ledd, som er en videreføring av tidligere § 46 nr. 9, gjelder når "arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfeller å yte arbeid". Formuleringen tar ikke høyde for utviklingen og bør etter departementets vurdering endres for bedre å reflektere den faktiske situasjon. Etter departementets oppfatning bør det komme tydeligere fram at reglen også skal gjelde i tilfeller hvor arbeidstakeren ikke er bundet til å oppholde seg i hjemmet. Departementet foreslår på denne bakgrunn at ovennevnte formulering erstattes med "beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet". Departementet viser til at en lignende formulering ble foreslått av mindretallet i Arbeidslivslovutvalget.

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

Departementet foreslår dessuten noen språklige justeringer i bestemmelsen som ikke er ment å innebære noen materiell endring.

## **2. ANDRE PROBLEMSTILLINGER OM ARBEIDSTID**

### **2.1. Unntak fra kravet til sammenhengende hvile - § 10-6 (9) og § 10-8 (1)**

#### *2.1.1. Bakgrunn*

"Juniloven" åpnet for å avtale unntak fra kravet om 11 timers sammenhengende hvile i løpet av 24 timer og 35 timer i løpet av 7 dager, uten en nedre grense for hvor kort den daglige og ukentlige hvile kunne avtales. Bestemmelsen ble endret 21. desember 2005 slik at det i § 10-8 tredje ledd ble satt en nedre grense på henholdsvis 8 og 28 timer for hvor kort den arbeidsfrie

perioden kunne avtales. For å imøtekomme virksomhetenes behov for fleksibilitet, ble samtidig den tidligere bestemmelsen i § 51 nr. 2 (om at det skriftlig kan inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte om at overtidsarbeid som er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser og hjemmевakter kan foregå i den arbeidsfrie perioden) gjeninnført. Bestemmelsen ble plassert som et tillegg i § 10-6 niende ledd som omhandler rammene for overtid. Samtidig ble det vedtatt et tillegg i § 10-8 første ledd andre punktum slik at det muntlig kunne avtales kortvarige arbeidsoppdrag med den enkelte arbeidstaker når det brått oppstår fare for alvorlige driftsforstyrrelser, jf tidligere § 51 nr. 2 første ledd andre punktum. Ved lovendringene i desember var hovedpoenget å videreføre gjeldende rett uten at det ble foretatt en selvstendig vurdering av bestemmelsene. Departementet ser at det kan være grunnlag for enkelte endringer i bestemmelsene.

### *2.1.2. § 10-6 (9) – tidligere § 51 nr. 2 andre ledd*

Den delen av § 10-6 niende ledd som er en videreføring av tidligere § 51 nr. 2 andre ledd, gir mulighet til å fravike kravene til daglig hvile uten at det fastsettes noen minimumskrav for hvor kort den daglige hvilen da kan bli. Av Ot.prp. nr. 41 (1979-80) fremgår det at bestemmelsen er myntet på en situasjon hvor arbeidstaker som har arbeidet overtid seint om kvelden møter på arbeidet til vanlig tid neste dag og således ikke får 11 timers hvile mellom arbeidsperiodene. Adgangen til å fravike kravene til hvile er imidlertid begrenset og gjelder bare der det er nødvendig å møte ved alminnelig arbeidstids start neste dag for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Ordlyden dekker også de tilfeller der arbeidstaker har hjemmевakt og blir tilkalt under den arbeidsfrie perioden for å utføre arbeid. En ren språklig fortolkning kan tyde på at overtidsarbeid som er nødvendig for å unngå hjemmевakter, kan tillates i den arbeidsfrie perioden. Det er imidlertid neppe dette som har vært meningen med bestemmelsen. Det fremgår av forarbeidene at presiseringen om hjemmевakter er tatt inn for å unngå tvil om at hjemmевakter kan legges i den arbeidsfrie perioden.

Bestemmelsen i tidligere lov § 51 nr. 2 andre ledd åpnet således ikke for en utvidelse av rammene for å arbeide overtid, men var en åpning for å forkorte hvileperioden i tilfeller hvor det var arbeidet overtid innenfor lovens overtidsrammer. Et eksempel kan illustrere dette. Arbeidstaker arbeider 8 timer fra kl. 06 og til kl. 14 og skal normalt ikke begynne på arbeid igjen før kl. 06 dagen etter. Vedkommende blir imidlertid pålagt overtidsarbeid innenfor lovens totalramme for samlet arbeidstid på 16 timer og arbeider derfor frem til kl. 22, samtidig som det er helt nødvendig at vedkommende starter sin ordinære arbeidsdag kl. 06 dagen etter. Bestemmelsen gir da anledning til å starte arbeidet neste dag uten at arbeidstakeren får en 11 timers arbeidsfri periode. Bestemmelsen gir imidlertid ikke arbeidsgiver anledning til å arbeide overtid utover kl. 22, ettersom dette vil være en utvidelse av totalrammen på 16 timer. Det har ikke vært meningen å gjøre noen endringer i dette. Departementet ser imidlertid at plasseringen av bestemmelsen sammen med angivelsen av rammene for overtiden i § 10-6 niende ledd kan være egnet til å skape tvil om bestemmelsens rekkevidde og foreslår derfor at den flyttes til § 10-8.

Selv om bestemmelsen flyttes til § 10-8 vil den, på samme måte som i dag, gjøre det mulig å forkorte den daglige arbeidsfrie periode til under 8 timer. En slik adgang kan skape usikkerhet omkring rammene for den samlede daglige arbeidstiden. Intensjonen ved å sette en grense på 8 timer for den daglige arbeidsfrie perioden var å samtidig fastsette en grense for hvor langt den samlede arbeidstiden kan utvides ettersom 8 timers hvileperiode begrenser den samlede arbeidstiden til 16 timer. Ved å ta inn bestemmelsen i tidligere § 51 nr. 2 andre ledd, kan det



oppstå uklarhet i forhold til de totale rammene. For å unngå dette foreslår departementet å presisere grensen for tariffavtaleadgangen i § 10-6 niende ledd slik at det tydelig fremkommer at det ikke er anledning til å arbeide utover 16 timer selv om den sammenhengende arbeidsfrie perioden begrenses til under 8 timer mellom arbeidsperiodene. Tilsvarende presisering av den samlede daglige arbeidstiden ved tariffavtale fulgte også tidligere av § 50 nr. 3 (og av § 50 nr. 2 før overtidsreglene ble endret i februar 2003).

Departementet foreslår samtidig å erstatte hjemmevaksbegrepet med den foreslåtte formuleringen "beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet", jf drøftelsen ovenfor under pkt 1.3.2.

Det følger av § 10-6 niende ledd at nevnte unntak fra den arbeidsfrie perioden kan inngås ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale. Bestemmelsen åpner for at tilsvarende avtaler (med unntak av hjemmevakt) kan inngås i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale, dersom slik avtale inngås med "arbeidstakernes representanter". Dette er en ren videreføring av tidligere § 51 nr. 2 annet ledd.

Departementet kan ikke se at det er et behov for å opprettholde den særskilte unntaksadgangen til å inngå avtale med arbeidstakernes representanter i de tilfeller virksomheten ikke er bundet av tariffavtale. Departementet viser til at kravene til å inngå en tariffavtale ikke er omfattende og kan ikke se at det er behov for et "mellomnivå" mellom tariffavtale og individuell avtale. Det kan også stilles spørsmålsteget ved om dette er i tråd med arbeidstidsdirektivet. Departementet foreslår derfor at unntaksadgangen begrenses til de tradisjonelle tariffavtalene.

### *2.1.3. § 10-8 (1) – tidligere § 51 nr. 2 første ledd*

Bestemmelsen i § 10-8 første ledd gir anledning til å inngå muntlig avtale mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker om å fravike kravet om 11 timers sammenhengende hvile for "kortvarige arbeidsoppdrag" når det "brått oppstår fare for alvorlig driftsforstyrrelse". Etter departementets oppfatning er bestemmelsen ikke i tråd med arbeidstidsdirektivet som stiller krav om at slike avtaler må inngås ved tariffavtale. Direktivet åpner imidlertid for at hviletidsbestemmelsene kan fravikes ved lov ved tilfeller av force majeure, noe det er åpnet for i § 10-12 tredje ledd. Bestemmelsen gir arbeidsgiver adgang til å fravike arbeidstidsbestemmelsene for arbeid som på grunn av uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom. Departementet mener at denne bestemmelsen og adgangen til å fravike hviletidsbestemmelsen ved tariffavtale, ivaretar virksomhetenes behov for fleksibilitet og foreslår derfor at bestemmelsen i § 10-8 første ledd andre punktum oppheves.

## **2.2. Kravene til arbeidsfri i løpet av en periode på 24 timer**

Paragraf 10-8 første ledd stiller krav om at arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Tidligere lov § 51 nr. 2 første ledd hadde en presisering om at den arbeidsfrie perioden skulle være "mellom to arbeidsperioder". Den nye loven har ingen tilsvarende presisering, det er derfor mulig å lese loven slik at den åpner for svært lange arbeidsdager dersom den arbeidsfrie perioden legges i forkant av en arbeidsperiode og i etterkant av den neste. For virksomheter som for eksempel har definert 24 timersperioden mellom kl. 00 og kl. 24, vil det etter en slik forståelse være mulig å legge

friperioden mellom kl. 00 og kl. 11, arbeide 13 timer frem til kl. 24 for deretter å gå på en ny 13 timers periode med arbeid. Selv om dette åpenbart ikke vil være forenlig med det generelle forsvarlighetskravet i § 10-2 første ledd, finner departementet grunn til å foreslå en presisering i § 10-8 første ledd om at den arbeidsfrie perioden må være mellom to arbeidsperioder. For å unngå uklarheter i tilfeller hvor arbeidsdagen deles opp i flere arbeidsperioder foreslår departementet at det presiseres at den arbeidsfrie perioden skal legges mellom to "hovedarbeidsperioder".

### **2.3. Gjennomsnittsberegning og begrensningene i Arbeidstilsynets/Petroleumstilsynets dispensasjonsadgang**

"Juniloven" åpnet opp for at det på individuelt nivå kunne avtales gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden opp mot 13 timer enkelte dager og ved tariffavtale inntil 60 timer enkelte uker. Ved endringer i § 10-5 om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden 21. desember 2005, ble grensene for gjennomsnittsberegning, slik de var regulert i tidligere § 47, gjeninnført. På bakgrunn av direktivet ble likevel Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang begrenset til 13 timer i løpet av en dag, hvor det tidligere ikke hadde vært noen begrensning. Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ble, av samme grunn, i realiteten ytterligere begrenset ettersom Arbeidstilsynet ikke lenger har adgang til å fravike kravet om 11 timers sammenhengende hvile i § 10-8. Tidligere gjaldt det ingen grense for hvor kort daglig hvile Arbeidstilsynet kunne fastsette. De nye reglene innebærer derfor en betydelig innstamning i forhold til de muligheter Arbeidstilsynet tidligere hadde til å tillate gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Departementet har fått signaler om at de nye reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan medføre praktiske problemer innenfor enkelte sektorer. Det gjelder blant annet innenfor anleggs- og industrivirksomhet og ulike former for passivt arbeid innenfor helse- og omsorgssektoren og vakt/overvåkningsaktiviteter. Særlig i forhold til ulike former for passivt arbeid synes det å kunne være problematisk at loven ikke lenger gir adgang til å tillate arbeidsperioder utover 13 timer, for eksempel når arbeidstaker kombinerer en aktiv kveldsvakt med en sovende nattvakt. For anleggs- og industrivirksomhet synes ev. problemer å kunne være i at det ikke lenger er mulig å gi tillatelse til en kortere arbeidsfri periode enn 11 timer.

Departementet vil påpeke på at tidligere praktiserte arbeidstidsordninger i mange tilfeller vil kunne videreføres ved at arbeidsgiver inngår tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, jf § 10-12 fjerde ledd. Det er imidlertid pekt på at det, særlig innenfor noen former for anleggs- og industrivirksomhet, kan være et problem at det er flere arbeidsgivere inne på samme arbeidsplass, og hvor enkelte arbeidsgivere har inngått en slik fravikende tariffavtale. Det kan i slike tilfeller være ønskelig at alle arbeidstakerne på arbeidsplassen følger samme arbeidstidsordning. Virksomheter som ikke har mulighet til å inngå slik tariffavtale, jf kravet om "fagforening med innstillingsrett", kan imidlertid være utelukket fra å benytte samme arbeidstidsordning for sine ansatte.

Arbeidstidsdirektivet gir ikke anledning til å videreføre en generell dispensasjonsadgang til å fravike kravet om daglige arbeidsfrie perioder eller tillate arbeidsperioder utover 13 timer. Direktivet åpner imidlertid for at det innenfor bestemte sektorer, som er nærmere opplistet i direktivets artikkel 17 nr. 3, kan gjøres unntak på nærmere vilkår. Det vil således være mulig å åpne for en dispensasjonsadgang for eksempel innenfor ulike former for arbeid i helse- og

omsorgssektoren, vakt/overvåkningsarbeid og i virksomheter der det er lang avstand mellom arbeidssted og bosted, typisk anleggsvirksomhet. Departementet ber om innspill fra høringsinstansene når det gjelder eventuelle praktiske problemer knyttet til ovennevnte begrensninger, hvorvidt det er behov for en utvidelse av dispensasjonsadgangen i visse sektorer og hvordan dispensasjonsadgangen i så fall bør avgrenses i forhold til arbeidstidsdirektivets artikkel 17 nr. 3.

#### **2.4. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid - § 10-5**

I § 10-5 første til tredje ledd refereres det til ”i løpet av 24 timer eller 48/54 timer i løpet av sju dager”. Departementet viser til at det ikke har vært meningen å foreta noen endringer her i forhold til tidligere § 47 slik at både den daglige og den ukentlige begrensningen skal gjelde. Vi foreslår derfor at ”eller” erstattes med ”og” i § 10-5 første, andre og tredje ledd.

Paragraf 10-5 andre ledd fastsetter at den ”samlede arbeidstiden” ikke må overstige 10 timer i løpet av 24 timer. Begrensningen til 10 timer i løpet av 24 timer skal imidlertid bare gjelde for den ”alminnelige arbeidstiden”. Det vises til at § 10-6 åttende ledd åpner for at overtid kan komme i tillegg til de 10 timene på samme måte som tidligere. Departementet foreslår at dette klargjøres.

§ 10-5 tredje ledd begrenser Arbeidstilsynets adgang til å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden til 48 timer i løpet av sju dager, beregnet over en periode på 8 uker. Tilsvarende begrensning følger ikke av § 10-5 andre ledd når det gjelder partenes adgang til å inngå tariffavtale om gjennomsnittsberegning. Departementet viser til at dette ikke har vært tilsiktet, og for så vidt det også arbeides overtid følger en slik begrensning av overtidsbestemmelsen i § 10-6 åttende ledd. Begrensningen til 48 timer i gjennomsnitt er også nødvendig for å overholde arbeidstidsdirektivets krav om at arbeidstiden ikke må overstige 48 timer i gjennomsnitt innenfor en nærmere fastsatt periode. Departementet antar at det vil være klargjørende å presisere dette i § 10-5 andre ledd.

En begrensning til 48 timer i løpet av en periode på 8 uker i § 10-5 andre ledd vil komme i tillegg til begrensningen om at lengre arbeidstid enn fastsatt i § 10-4 (alminnelig arbeidstid) ikke skal kunne benyttes i mer enn 6 uker i sammenheng. Sistnevnte krav er etter departementets vurdering overflødig ved siden av det første, og gjør dessuten bestemmelsen unødig komplisert å lese. Kravet er en videreføring av § 47 nr. 2 andre ledd og gir mulighet for å arbeide i 54 timer i 6 sammenhengende uker, deretter ha en vanlig 40-timers uke for igjen å arbeide 54 timer i 6 sammenhengende uker osv. Ved i stedet å innføre en grense på 48 timer beregnet over en 8 ukers gjennomsnittsberegningsperiode, vil det være mulig å arbeide 54 timer i 7 sammenhengende uker, men da vil det ikke være anledning til å arbeide mer enn 6 timer den åttende uken. Departementet mener således at en begrensning på 48 timer over en 8 ukers periode ivaretar dagens begrensning i adgangen til å konsentrere arbeidstiden og foreslår derfor å ta ut 6 ukers-begrensningen.

#### **2.5. Overtid - § 10-6**

Ved å innføre de tidligere rammene for overtid i § 10-6 i kombinasjon med begrensningen til 48 timer i løpet av en 8 ukers periode (§ 10-6 åttende ledd), vil bestemmelsene ikke være identiske med de tidligere overtidsreglene slik de var formulert før endringen i februar 2003.

Departementet finner på den bakgrunn behov for å reise spørsmål ved hensiktsmessigheten av å opprettholde en begrensning på 12 uker i § 10-6 femte ledd for varigheten av en tariffavtale.

En begrensning til 48 timer i gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid beregnet over en periode på 8 uker (§ 10-6 åttende ledd), vil innebære en begrensning i adgangen til å benytte de rammer som § 10-6 femte ledd gir anvisning på og således en begrensning i forhold til reguleringen slik den var før februar 2003. Begrensningen på 12 uker for varigheten av en tariffavtale innebærer imidlertid ingen begrensning i rammene for overtiden, men betyr bare at det hver 12. uke må inngås ny tariffavtale dersom det er ønskelig å benytte rammen på 300 timer jevnt fordelt over hele året. Departementet er usikker på betydningen av denne bestemmelsen og viser til at når det nå også er innført en grense på 8 uker for den samlede gjennomsnittlige arbeidstiden, blir bestemmelsen komplisert. Departementet foreslår derfor å fjerne denne begrensningen.

### **3. ANDRE FORSLAG TIL ENDRING I AML**

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

Arbeidsmiljøloven § 2-2 regulerer arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere. Bestemmelsen bygger på § 15 i tidligere lov, men er på flere punkter endret i forhold til denne. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) var det foreslått at § 2-2 ikke skulle videreføre det såkalte hovedbedriftsansvaret i tidligere lovs § 15 nr. 2. Stortinget vedtok likevel en videreføring og plasserte bestemmelsen som (nytt) andre ledd i § 2-2. Forskriftshjemmelen, i det som da ble tredje ledd, ble imidlertid ikke korrigert. Denne gir således kun hjemmel til å gi forskrifter om arbeidsgivers plikter etter "første ledd". Dette fremstår som en inkurie og departementet foreslår at forskriftshjemmelen endres slik at den relaterer seg til arbeidsgivers plikter etter paragrafen som sådan og ikke kun til første ledd.

#### **3.2. Arbeidsreglement – Arbeidstilsynets rolle**

Departementet foreslo i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) at tidligere lovs regler om arbeidsreglement ikke skulle videreføres i ny lov. Stortinget vedtok likevel, med noe endrede krav til innholdet i reglementet, en videreføring av reglene i den nye lovs §§ 14-16 til 14-20.

I §§ 14-17, 14-18 og 14-19 er det fastsatt at arbeidsreglement i visse tilfeller skal sendes inn eller godkjennes av "Direktoratet for arbeidstilsynet". I den nye loven er "Arbeidstilsynet" konsekvent benyttet som benevnelse på tilsynsmyndigheten. Det forutsettes at vedtak i første instans i all hovedsak skal fattes av det lokale arbeidstilsyn og at Direktoratet for arbeidstilsynet skal være klageinstans. Dette er også i overensstemmelse med tidligere praksis om behandling av arbeidsreglement, ved at direktoratets rolle og myndighet har vært delegert til det lokale arbeidstilsyn.

Både hensynet til brukervennlighet og konsistent begrepsbruk tilsier at bestemmelsene endres. Departementet foreslår således at nevnte bestemmelser skal benevne tilsynsmyndigheten som "Arbeidstilsynet" og ikke "Direktoratet for arbeidstilsynet".

### **3.3. Formkrav ved oppsigelse**

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

### **3.4. Tvisteløsningsnemnd – utforming av forskriftshjemmel**

Arbeidsmiljøloven § 17-2 slår fast at nærmere angitte tvister skal kunne fremmes for en tvistenemnd for avgjørelse. Etter § 17-2 fjerde ledd skal det kunne gis forskrifter med nærmere bestemmelser om oppnevning av nemndas medlemmer, om dens sammensetning og saksbehandling. Med hjemmel i bestemmelsen er det fastsatt forskrift 16. desember 2005 om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven. Forskriften fastsetter blant annet frister for å fremme sak for nemnda. At det vil kunne finnes frister å få fremmet en sak for nemnda er etter departementets oppfatning en så viktig opplysning at den burde fremkomme tydeligere av forskriftsfullmakten enn tilfellet er i dag. Departementet foreslår derfor at forskriftsfullmakten endres slik at dette fremkommer tydelig.

### **3.5. Søksmålsfrister - § 17-4 femte ledd siste punktum**

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

## **4. FORSLAG OM ENDRING I DISKRIMINERINGSLOVEN – UTSENDTE ARBEIDSTAKERE**

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

Direktivet er implementert i norsk rett ved bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 1-7 og i forskrift om utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005 som trådte i kraft 1. januar 2006. Forskriften gjør blant annet bestemmelsene i kapittel 13 i arbeidsmiljøloven, samt enkelte bestemmelser i likestillingsloven, gjeldende for utsendte arbeidstakere til Norge. Utsendte arbeidstakere var tidligere regulert i arbeidsmiljølovens kapittel XII B, og når de fleste bestemmelsene ble flyttet til forskrift ble det innført hjemmelsgrunnlag for de aktuelle lovenes anvendelse for utsendte arbeidstaker i de respektive lovene.

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven), som trådte i kraft 1. januar 2006, omfatter forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet,

nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Fra før var diskriminering på grunn av blant annet etnisitet, hudfarge, religion og livssyn regulert i arbeidsmiljøloven. For at bestemmelsene knyttet til disse diskrimineringsgrunnlagene skal kunne gjøres gjeldende for utsendte arbeidstakere, er det nødvendig med et hjemmelgrunnlag for dette i diskrimineringsloven. Det foreslås derfor å innføre en hjemmelgrunnlag for diskrimineringslovens anvendelse for utsendte arbeidstakere i lovens § 3 nytt tredje ledd.

Forskriften om utsendte arbeidstakere planlegges etter dette å endres slik at utsendte arbeidstakere får et fullgodt vern også etter disse diskrimineringsgrunnlagene.

## **5. VALGRETTE VED VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE**

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

Etter departementets oppfatning er valgrett særlig relevant når en virksomhetsoverdragelse medfører at arbeidstakers situasjon blir svekket. Departementet ser det ikke hensiktsmessig å foreslå en generell valgrett og begrunnelsen for dette er flersidig. Et hovedargument mot at arbeidstaker skal ha full valgrett er at det vil kunne virke hindrende på nødvendige omstillinger. Departementet viser til at dette blant annet var bakgrunnen for at flertallet i Arbeidslivslovutvalget ikke foreslo en valgrett for arbeidstaker (verken generell eller i særskilte tilfeller) og at Konsernutvalget i sin innstilling foreslo en begrenset valgrett, jf. NOU 1996: 6.

Videre kan det også være uheldig for arbeidsmiljøet i overdragers virksomhet at arbeidstakere som har mulighet til en stilling hos erverver, i en omstillingsprosess gjør gjeldende en valgrett og deretter krever at andre arbeidstakere skal sies opp. En generell valgrett vil kunne få som konsekvens at man fra bedriftens side velger å omstille virksomhetene på andre måter enn det som ellers ville være naturlig.

Departementet er likevel av den oppfatning at dersom en overføring innebærer at arbeidstakerens situasjon forringes vesentlig, bør det være en adgang for arbeidstaker til å velge å videreføre ansettelsesforholdet med sin tidligere arbeidsgiver fremfor å begynne å arbeide hos erverver. I følge rettspraksis eksisterer en unntaksvis valgrett for arbeidstaker nettopp i slike situasjoner, dvs. dersom overføringen til ny arbeidsgiver fører til ikke uvesentlige negative endringer i arbeidstakers situasjon, jf. Rt. 2000 s. 2047. Departementet mener at valgretten slik den er kommet til uttrykk i rettspraksis, bør opprettholdes.

Det er mulig det vil være hensiktsmessig å søke å lovfeste en begrenset valgrett som kodifiserer gjeldende ulovfestet rett slik den er kommet til uttrykk gjennom domstolspraksis. Spørsmålet om å positivt lovfeste en begrenset valgrett reiser imidlertid en rekke komplisert

juridiske spørsmål som etter departementets oppfatning eventuelt bør underlegges en egen utredning.

Departementet foreslår således at den ulovfestede valgretten for arbeidstakerne videreføres – dvs en rett til å velge å fastholde arbeidsforholdet med overdragende arbeidsgiver (valgrett) i særlige tilfeller - slik den kommer til uttrykk i rettspraksis, jf Ot. prp. nr. 24 (2005-2006). Det vises til at det i Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) gis en utførlig redegjørelse for relevant rettspraksis.

## 6. FORSLAG TIL LOVENDRINGER

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern foreslås følgende endringer:

### § 2-2 tredje ledd skal lyde:

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

### § 10-4 andre og tredje ledd skal lyde:

(2) For *arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter* kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. *Arbeidstilsynet kan gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det som er fastsatt i første punktum, men ikke mer enn 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.*

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

Tidligere tredje ledd oppheves, tidligere fjerde ledd blir tredje ledd osv.

### § 10-5 skal lyde:

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

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den *alminnelige* arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. *Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.*

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



søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

**§ 10-6 femte og niende ledd skal lyde:**

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

(9) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale *en samlet arbeidstid på 16 timer* i løpet av 24 timer. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

**§ 10-8 første og tredje ledd skal lyde:**

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

(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 kompenserende 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. *Begrensningen til 8 timer gjelder ikke overtidsarbeid som er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser eller ved utkalling under beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.*

**§ 14-17 andre ledd første punktum skal lyde:**

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

**§ 14-18 andre punktum skal lyde:**

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

**§ 14-19 andre og tredje ledd skal lyde:**

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

(3) Dersom et reglement fastsatt ved avtale etter § 14-17 første ledd inneholder bestemmelser som strider mot loven, skal *Arbeidstilsynet* gjøre partene i avtalen oppmerksom på dette, og påse at bestemmelsene blir rettet.

**§ 15-4 andre ledd skal lyde:**

(2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om

- a) arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål,
- b) retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11,
- c) de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, og
- d) hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2.

**§ 17-2 fjerde ledd skal lyde:**

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

**§ 17-4 femte ledd skal lyde:**

(5) Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 gjelder dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis arbeidstaker skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte ukers-fristen. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers *oppsigelse* ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, jf. tredje ledd i paragrafen her.

**I lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. foreslås følgende endring:**

§ 3 nytt tredje ledd skal lyde:

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