



**DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT**

Adressater iht høringsliste

Deres ref

Vår ref
200804809-/RYA

Dato
17.06.2009

**HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSE OM
MIDLERTIDIG ANSETTELSE – TILKALLINGSAVTALER MV.**

1. INNLEDNING

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sender med dette to spørsmål om endring av arbeidsmiljølovens bestemmelse om midlertidig ansettelse på alminnelig høring, med svarfrist 17. oktober 2009.

2. MIDLERTIDIG ANSETTELSE - TILKALLINGSAVTALER

2.1. Bakgrunn

I følge tall fra SSB er om lag 10 % av alle arbeidstakere i Norge midlertidig ansatt, en andel som har vært relativt stabil det siste tiåret. Andelen midlertidig ansatte er høyest i hotell- og restaurantbransjen (ca. 15 %), undervisning og helse- og sosialtjenester (ca. 16 %). Om lag 10 % er midlertidig ansatte i varehandelen. Hele 41 % av de midlertidig ansatte i hotell- og restaurantbransjen faller i kategorien "ekstrahjelp", mot 13 % av alle midlertidig ansatte. Det er flest kvinner som har midlertidig ansettelse (11,6 % kvinner mot 7,5 % menn). Andelen midlertidig ansatte reduseres med økende alder – fra 27 prosent for aldersgruppen 16-24 år til 8,3 % for aldersgruppen 30-39 år.

"Tilkallingshjelp" eller "ringevikarer" (hvor arbeidstaker tilkalles etter behov) har en viss utbredelse i flere bransjer og sektorer i arbeidslivet, blant annet i hotell- og

restaurantbransjen og i helse- og omsorgssektoren. Den formelle organiseringen av slike arbeidsforhold varierer. I noen tilfeller inngås avtale for hvert enkelt oppdrag. I andre tilfeller inngås såkalte "rammeavtaler", hvoretter vedkommende arbeidstaker skal få tilbud om oppdrag når virksomheten har ledig arbeid.

Slike arbeidsforhold kan dels dekke *vikarbehov* ved sykefravær, ferie og lignende, og dels ekstra behov for arbeidskraft som *ikke* skyldes fravær.

Det har den senere tid vært fokus både på utbredelsen av slike arbeidsforhold og på avtalenes rettslige stilling, særlig i forhold til arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse.

Departementet legger til grunn at "ringeavtaler" i de aller fleste tilfeller vil være avtaler om midlertidig ansettelse, som krever hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-9. Det kan imidlertid ikke utelukkes at slike avtaler kan inngås innenfor rammen av et fast arbeidsforhold. Departementet understreker at det i så tilfelle må være tale om en *reell* fast ansettelse. I den forbindelse vises det til Rt. 2005 s. 826 hvor Høyesterett la føringer og rammer for hva som kan anses som en fast ansettelse i et slikt tilfelle, og hva som i realiteten er å betrakte som en midlertidig ansettelse, slik at vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-9 må være til stede.

2.2. Gjeldende rett

I det følgende redegjør departementet for de vilkår for midlertidig ansettelse som er relevant for en situasjon med bruk av tilkallingshjelp eller ringevikar. For en mer fullstendig redegjørelse for reglene om midlertidig ansettelse vises det til Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202 flg.

Etter arbeidsmiljøloven § 14-9 er midlertidig ansettelse tillatt dersom nærmere angitte vilkår er til stede. Blant annet kan avtale om midlertidig ansettelse inngås "*dersom arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten*" (§ 14-9 første ledd bokstav a) og som "*vikariat*" (§ 14-9 første ledd bokstav b). I praksis vil tilkallingshjelper både kunne brukes til å ivareta arbeidstopper og til å dekke reelle vikarbehov. Begge alternativene kan således tenkes anført som grunnlag. Dersom vilkårene for midlertidig ansettelse *er* til stede, kan behovet for ekstrahjelp løses gjennom en midlertidig ansettelsesavtale. Dette vil være fullt ut lovlig.

Det følger av ordlyden og understrekes i lovforarbeidene at det i utgangspunktet er et vilkår for midlertidig ansettelse med grunnlag i § 14-9 første ledd bokstav a, at behovet for arbeidskraft er midlertidig. Også når det gjelder vikariater, følger det av rettspraksis at det er i strid med loven å inngå kortvarige vikariatavtaler for å dekke et konstant eller mer permanent behov for vikartjeneste. Den klare hovedregel er således at et permanent arbeidskraftsbehov ikke kan dekkes gjennom midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a eller b. Et hovedspørsmål blir derfor i

hvilke tilfeller det foreligger et midlertidig behov for ekstrahjelp og i hvilke tilfeller det foreligger et stabilt og løpende behov for arbeidskraften.

Når dette skal vurderes, vil både omfang, hyppighet og stabilitet i arbeidet være av betydning. Utgangspunktet må være at det skal foretas en streng vurdering. I forarbeidene uttales blant annet følgende:

"Kritikken mot bruk av ekstrahjelp retter seg mot at slike arbeidsforhold også brukes for å dekke et permanent arbeidskraftsbehov. Slik bruk av ekstrahjelp vil være i strid med loven og vil være en omgåelse av stillingsvernet. Heller ikke en generell usikkerhet om arbeidskraftsbehovet vil være nok til å tilsette midlertidig i disse tilfellene. (Ot.prp. nr. 50 (1994-95) s. 179)

Dommene i Rt. 1989 s. 1116 og Rt. 2006 s. 1158 kan illustrere grensene. I førstnevnte sak kom Høyesterett til at en arbeidstaker som hadde arbeidet i to og et halvt år i henhold til ulike vikaravtaler for å dekke opp diverse fravær (primært sykefravær) skulle vært fast ansatt, og at den vikarordning bedriften praktiserte var i strid med arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse. Det ble blant annet lagt vekt på at virksomheten hadde hatt et fravær på ca. 14 prosent, at dette hadde vært stabilt over tid og til enhver tid påregnelig for virksomheten.

I saken fra 2006 videreutviklet Høyesterett dette resonnementet. Her kom Høyesterett til at en arbeidstaker som i løpet av en periode på om lag 14 måneder hadde vært midlertidig ansatt som ringevikar, og som i gjennomsnitt arbeidet i underkant av 50 prosent stilling, litt mindre i den første tiden og litt mer i den siste, skulle vært ansatt fast. Vikarbehovet skyldes ulike forhold, så som sykefravær, ferie, permisjoner mv. Høyesterett kom til at arbeidsforholdet var i strid med arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse. Høyesterett tok følgende utgangspunkt for vurderingen;

"Om en vikaravtale skal bli satt til side som stridende mot [§ 14-9] har etter dette for det første en side til bedriftens behov – et fast arbeidskraftsbehov skal ikke dekkes ved vikariater, men med større grunnbemanning av fast ansatte. Det innebærer at det normalt er for noe større bedrifter med noenlunde jevn og forutsigbart behov for vikarer at en slik vikarpool som i vår sak kan være ulovlig."

Videre uttalte Høyesterett at arbeidsgiver må ha et visst rom for skjønn i valget mellom å øke grunnbemanning eller å benytte midlertidig ansettelse. Høyesterett konkluderte imidlertid med at man i denne saken lå "...klart utenfor den marginen".

Et midlertidig arbeidsforhold, som i utgangspunktet fyller vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-9, kan etter omstendighetene utvikle seg til å bli så fast tilknyttet virksomheten at forholdet likevel må karakteriseres som en fast ansettelse. I forarbeidene er det uttrykkelig presisert at virksomhetens faktiske sysselsettingsmuligheter ved avtaleperiodens utløp vil være et moment i vurderingen av om en midlertidig ansettelse

er lovlig. Det er derfor viktig for virksomheten løpende å vurdere om grunnlaget for den midlertidige avtalen er til stede.

Twist om lovligheten av en midlertidig ansettelse kan bringes inn for domstolene. En arbeidstaker som mener at vilkårene ikke er til stede, kan gå til søksmål mens avtalen løper eller etter dens opphør, med krav om fast ansettelse. Overfor departementet har det vært fremholdt som et problem at bevisbyrden i så fall påligger arbeidstakeren. Departementet vil i den forbindelse påpeke at selv om saksøker formelt har bevisbyrden, vil domstolene i slike saker alltid gjøre en totalvurdering av de samlede bevis som tilbys, herunder om arbeidsgiver har kunnet dokumentere hvorvidt vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede.

2.3. Departementets vurderinger og forslag

Etter departementets vurdering er lovreglene om adgang til midlertidig ansettelse tydelige nok, og definerer på en klar nok måte *når* det er anledning til å bruke midlertidig ansettelse for å dekke behov for ekstrahjelp. Høyesteretts praksis på området har bidratt til ytterligere klarhet.

I følge arbeidstakerorganisasjonene har bruken av ringevikarer fått økt utbredelse de siste årene, særlig i hotell- og restaurantbransjen. Selv om mange bransjer og virksomheter er seriøse og driver fullt ut i samsvar med arbeidsmiljøloven på dette området, er departementet ikke i tvil om at loven også brytes i en god del tilfeller. Blant annet i hotell- og restaurantbransjen er det grunn til å anta at lav organisasjonsgrad og økt innslag av utenlandsk arbeidskraft forsterker dette bildet.

Norge har i forhold til andre land en streng regulering av midlertidig ansettelse, samtidig som loven tillater bruk av ekstrahjelp når det virkelig er behov for det. Det er departementets inntrykk at årsaken til at reglene om midlertidig ansettelse brytes ikke nødvendigvis skyldes et bevisst ønske om å omgå loven, men like gjerne mangel på *kunnskap* om regelverket og bevissthet om at det - også for virksomhetene - kan være fordeler med fast ansettelse. Videre er det departementets inntrykk at bevisstheten rundt ansettelsespolitikk og sammenhengen til arbeidsmiljølovens regler ikke alltid er til stede. Etter departementets oppfatning bør det derfor vurderes å iverksette tiltak med sikte på å øke arbeidsgivernes *bevissthet* rundt disse spørsmål.

Departementet ønsker på denne bakgrunn å be om høringsinstansenes syn på et forslag om å fastsette en plikt for arbeidsgiver til, i samarbeid med de tillitsvalgte, systematisk og regelmessig å sette bruken av midlertidig ansettelse på dagsorden. Formålet med en slik regel vil være å bidra til økt bevissthet hos arbeidsgiverne om *lovligheten* av eventuelle midlertidige arbeidsavtaler. Trolig vil det også kunne bidra til økt bevissthet når det gjelder *nødvendigheten* av midlertidighet, også i tilfeller der lovens vilkår er oppfylt. En slik plikt kan også bidra til *kompetanseheving*, ved at virksomhetene "tvinges" til systematisk å sette spørsmålet på dagsorden.

En slik regel kan eventuelt tas inn som et nytt siste punktum i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd og formuleres slik:

"Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte jevnlig vurdere bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd".

Med *tillitsvalgte* legges i denne forbindelse samme forståelse til grunn som for arbeidsmiljøloven for øvrig, for eksempel i §§ 9-2 og 16-5, slik at også for eksempel verneombud og andre valgte tillitspersoner kan opptre som representanter for arbeidstakerne. En slik bestemmelse vil således komme til anvendelse selv om virksomheten ikke har tillitsvalgte i tariffrettslig forstand.

Ettersom virksomhetenes art, behov og størrelse er så forskjellig, antar departementet at det ikke vil være hensiktsmessig å spesifisere i lovteksten hvor ofte en slik vurdering skal foretas, jf. også bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 9-2 som på samme måte benytter standarden "jevnlig" knyttet til krav om evaluering av virksomhetens kontrolltiltak. Hva som i denne sammenheng kan anses som tilstrekkelig bør formodentlig bero på en konkret vurdering, hvor særlig virksomhetens størrelse og dens faktiske bruk av midlertidig ansettelse vil stå sentralt. Virksomheter med hyppig bruk av midlertidig ansettelse vil således måtte sette spørsmålet på dagsorden oftere enn virksomheter hvor slik ansettelse er lite utbredt. Departementet vil imidlertid vise til at det i Riksavtalen for hotell- og restaurantbransjen ved siste tariffoppgjør ble inntatt en bestemmelse om at spørsmålet om bruk av ekstrahjelp skal drøftes med de tillitsvalgte en gang i året, og antar at dette vil kunne være en grei norm for vurderingen.

Dersom det innføres en slik regel vil arbeidsgiver i praksis måtte dokumentere overfor de tillitsvalgte at virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser fortløpende er i samsvar med arbeidsmiljøloven. I virksomheter med betydelig vikarbruk og bruk av ekstrahjelp/ringevikarer, vil det være naturlig at en slik gjennomgang også inneholder en vurdering av andelen midlertidige ansatte i forhold til totalt antall ansatte i virksomheten, jf. Høyesteretts anvisninger om at "påregnelig" vikarbehov skal dekkes ved fast ansettelse.

En slik bestemmelse bør betraktes som en saksbehandlingsregel og som sådan ikke ha direkte betydning for *lovligheten* av en midlertidig ansettelse. Imidlertid legger departementet til grunn at domstolen i en konkret vurdering av om vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede, vil kunne legge vekt på hvorvidt en slik bestemmelse er etterlevd eller ikke.

Arbeidsmiljølovens regler om vilkår for midlertidig ansettelse er (som stillingsvernet for øvrig) ikke underlagt Arbeidstilsynets håndhevingskompetanse. Departementet antar imidlertid at det bør vurderes om Arbeidstilsynet skal ha påleggskompetanse

overfor en slik ev. "formalregel" om plikt til med jevne mellomrom å vurdere *bruken* av midlertidig ansettelse. Det vises i den forbindelse til at Arbeidstilsynet i dag fører tilsyn med at de *formelle* krav til en skriftlig arbeidsavtale i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6 er oppfylt. På samme måte kan det tenkes at Arbeidstilsynet gis myndighet til å føre tilsyn med at selve *prosessen* om å vurdere bruk av midlertidige ansettelser gjennomføres, uten å kunne gå inn på det materielle.

Departementet har også vurdert om en plikt til å vurdere bruk av midlertidige ansettelser heller burde fremkomme som del av de temaer arbeidsmiljøutvalget skal behandle iht. arbeidsmiljøloven § 7-2. Plikten til å ha arbeidsmiljøutvalg inntre imidlertid først når virksomheten sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Departementet antar at en eventuell plikt til å vurdere bruken av midlertidig ansettelse bør gjelde alle virksomheter, store som små.

3. BETYDNINGEN AV FRAVÆR VED BEREGNING AV FIREÅRSREGELEN I ARBEIDSMILJØLOVEN § 14-9

3.1. Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven av 1977 hadde ikke noen grense for hvor lenge en arbeidstaker kunne være midlertidig ansatt. Det avgjørende for lovligheten av en midlertidig ansettelse var således hvorvidt lovens materielle vilkår for tidsavgrenset ansettelse til enhver tid var oppfylt. Tidsaspektet kom bare inn som et tokningsmoment i vurderingen av om de materielle vilkår var til stede.

I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det innført en "fireårsregel" for midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. Bestemmelsen innebærer at arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a og b skal anses som fast ansatt.

I en dom av 7. mai 2009 (HR-2009-975-A) la Høyesterett til grunn at en arbeidstakers sykefravær skulle gå til fradrag ved beregning av fireårsregelen i § 14-9. Etter departementets oppfatning gir Høyesteretts avgjørelse grunn til å vurdere presisering av lovteksten.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd er for øvrig, på bakgrunn av forslag i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) nylig endret. Endringene influerer imidlertid ikke på de spørsmål som drøftes her.

3.2. Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd annet punktum lyder slik:

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

I saken for Høyesterett (HR-2009-975-A) hadde arbeidstakeren vært midlertidig ansatt i tre år og sju måneder, for deretter å bli sykmeldt i ca. ett år uten siden å returnere til stillingen. Ett av spørsmålene i saken var hvorvidt sykefraværet skulle gå til fradrag ved beregning av "sammenhengende ansettelsestid" i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd annet punktum.

Etter bestemmelsens *ordlyd* synes fravær ikke å skulle ha relevans i denne forbindelse. Rettslig sett er det ikke tvilsomt at fravær, f.eks på grunn av sykdom, permisjon eller permittering *ikke* avbryter ansettelsesforholdet og således heller ikke *ansettelsestiden*.

I sin fortolkning la imidlertid Høyesteretts flertall betydelig vekt på uttalelser i lovforarbeidene, blant annet den lovtekniske merknaden til § 14-9 i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 333 hvor det ble fremholdt at: "*Fravær i form av sykdom, permisjoner, militærtjeneste mv. hvor ansettelsesforholdet består, avbryter ikke ansettelsesforholdet, men skal normalt gå til fradrag ved beregning av ansettelsesforholdets lengde.*"

Uttalelsene i forarbeidene har antakelig sammenheng med at det gjennom Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) ble foreslått en harmonisering av stillingsvernsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. Den praksis forarbeidene gir anvisning på harmoniserer således med forvaltningspraksis etter tjenestemannslovens bestemmelse om såkalt "sterkt stillingsvern" for "*..midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste*" (tjenestemannsloven § 10 nr. 1). Som kjent ble imidlertid harmoniseringen av de to lovene senere reversert av Stoltenberg II-regjeringen.

Høyesteretts konklusjon i HR-2009-975-A, var at sykefravær "*av en viss lengde*" skal gå til fradrag ved beregningen av fireårsregelen etter arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. Førstvoterende fant ikke "*...grunn til å gå nærmere inn på hvor den nedre grensen går for fravær som skal trekkes fra, utover å nevne at den antydde grensen på 14 dager synes å være for knapp. I den foreliggende sak er sykefraværet på over ett år, og da må det klart gå til fradrag.*"

Høyesteretts avgjørelse gjelder konkret *sykefravær*. I hvilken utstrekning annen type fravær skal komme til fradrag er for så vidt uavklart. Det kan i denne forbindelse nevnes at praksis etter tjenestemannsloven er at permisjoner, med unntak av "*lønnet fødsels-/adopsjonspermisjon*" skal gå til fradrag, jf. Statens personalhåndbok punkt 2.8.4.

3.3. Departementets vurderinger og forslag

Som nevnt ovenfor, er Høyesteretts avgjørelse av 7. mai 2009 om at sykefravær av en viss lengde skal gå til fradrag ved beregning av fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9

femte ledd ikke forankret i lovens ordlyd. Etter *ordlyden* skal "sammenhengende ansettelsestid" være avgjørende. I brev av 14. juni 2006 til Likestillings- og diskrimineringsombudet la således Arbeids- og inkluderingsdepartementet til grunn at "*det [må] legges til grunn at fravær i form av sykdom, permisjon med videre ikke avbryter ansettelsesforholdet, og ikke vil komme til fradrag i ansettelsestiden. Det avgjørende her vil være om ansettelsesforholdet formelt består.*"

Departementet vil videre vise til at departementets fortolkning her er i samsvar med forståelsen av arbeidsmiljøloven § 15-3 annet ledd, hvoretter oppsigelsesfristens lengde avgjøres av hvor lenge arbeidstaker har vært "ansatt...sammenhengende", jf. Ot. prp. nr. 41(1975-76) s. 70 hvor det uttrykkelig er sagt at "*...fravær, f.eks. på grunn av permisjon, sykdom, forbigående driftsstans o.l. ikke komme til fradrag i tilsettingstiden, så lenge arbeidsforholdet formelt består.*" Fra et *lovteknisk synspunkt* vil det etter departementets oppfatning være klart uheldig om begrepet "sammenhengende ansettelse" fortolkes ulikt i de to bestemmelsene.

Etter departementets oppfatning er det generelt viktig at frister av den type som fireårsregelen representerer er mest mulig *forutsigbar* for partene. Departementet mener at gjeldende rett ikke er tilfredsstillende i så henseende. For det første lar altså *eksistensen* av noen fradragregel seg ikke lese av lovens ordlyd. For det andre er fradragregelens *omfang* uklar. Konkret har Høyesterett bare avgjort at sykefravær som er "av en viss varighet" skal komme til fradrag ved beregning av sammenhengende ansettelsestid i relasjon til § 14-9 femte ledd i arbeidsmiljøloven. På bakgrunn av avgjørelsen synes det således uklart om for eksempel sykefravær på en måned eller lovhjemlede eller avtalebaserte permisjoner skal gå til fradrag. Departementet kan for øvrig nevne at Likestillingsombudet i avgjørelse av 23. mars 2004 la til grunn at "*det vil være i strid med likestillingsloven § 3 dersom man gjør fratrekk for fødselspermisjon ved beregningen av "sammenhengende tjenestetid" etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10.*" Departementet antar at samme synspunkt må legges til grunn i forhold til fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9.

Endelig kan departementet vanskelig se at det foreligger sterke *reelle hensyn* for den løsning som Høyesteretts flertall gir anvisning på. Lovgrunnen for fireårsregelen er at det normalt indikerer et *stabilt behov for arbeidskraft* dersom en arbeidstaker har vært ansatt i en og samme virksomhet i fire år, se blant annet Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 218. Departementet er her enig med mindretallet i Høyesterett påpeker at dette behovet "*... vedvarer også der den ansatte blir syk, og må eventuelt fylles med vikar for den sykemeldte, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav b. Den ansattes behov for stillingsvernet etter fireårsregelen er heller ikke redusert på grunn av sykemeldingen, i noen tilfeller snarere tvert om.*"

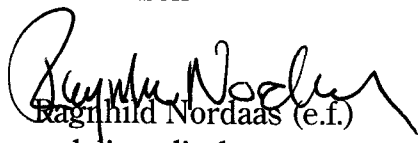
Departementet mener at de beste grunner taler for at arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd endres slik at det gjøres klart at arbeidstakers fravær *ikke* skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen. Departementet antar at dette kan gjøres ved å gi arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd slik ordlyd:

§ 14-9 Midlertidig ansettelse

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. *Ved beregning av ansettelsestid etter foregående punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.*

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ber om høringsinstansenes syn innen 17. oktober 2009, gjerne pr. e-post til postmottak@aid.dep.no.

Med hilsen


Ragnhild Nordaas (e.f.)
avdelingsdirektør


for Rune Ytre-Arna
seniorrådgiver

Vedlegg 1