

Høringsnotat

**Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og
statsansatteloven mv. for å sikre arbeidstakere tydelige og
mer forutsigbare arbeidsvilkår
– gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152**

29. juni 2022

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Høringsfrist 20. oktober 2022

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INNLEDNING | 6 |
| 1.1 | Om høringen | 6 |
| 1.2 | Generelt om arbeidsvilkårsdirektivet | 7 |
| 1.3 | Oppsummering av departementets forslag | 8 |
| 2 | ARTIKKEL 1 – FORMÅL, GJENSTAND OG VIRKEOMRÅDE | 9 |
| 2.1 | Om artikkel 1 | 9 |
| 2.2 | Gjeldende rett | 10 |
| 2.3 | Departementets vurderinger | 10 |
| 2.3.1 | Direktivets virkeområde – arbeidstakerbegrepet | 10 |
| 2.3.2 | Hvem som har ansvar for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet | 12 |
| 3 | ARTIKKEL 2 – DEFINISJONER | 12 |
| 4 | ARTIKKEL 3 – UTOVERING AV OPPLYSNINGER TIL ARBEIDSTAKER OM EGNE ARBEIDSVILKÅR | 13 |
| 4.1 | Om artikkel 3 | 13 |
| 4.2 | Gjeldende rett | 13 |
| 4.3 | Departementets vurderinger | 13 |
| 5 | ARTIKKEL 4 – OPPLYSNINGSPLIKT | 14 |
| 5.1 | Om artikkel 4 | 14 |
| 5.2 | Gjeldende rett | 14 |
| 5.3 | Departementets vurderinger og forslag | 15 |
| 5.3.1 | Innledning | 15 |
| 5.3.2 | Opplysning om arbeidsplassen/arbeidssted | 16 |
| 5.3.3 | Opplysning om innleievirksomhetens identitet | 16 |
| 5.3.4 | Opplysning om prøvetid | 17 |
| 5.3.5 | Opplysning om rett til utdanning/opplæring | 17 |
| 5.3.6 | Opplysning om fravær betalt av arbeidsgiver | 18 |
| 5.3.7 | Opplysning om fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold | 19 |
| 5.3.8 | Opplysning om lønn | 19 |
| 5.3.9 | Opplysning om arbeidstid, varslingsperiode mv. | 20 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 5.3.10 | Opplysning om sosial sikring | 24 |
| 5.3.11 | Henvising til lov, forskrift og tariffavtaler | 26 |
| 5.3.12 | Særlig om arbeid i arbeidsgivers hjem | 27 |
| 6 | ARTIKKEL 5 – FRISTER OG OPPLYSNINGENES FORM | 27 |
| 6.1 | Om artikkel 5 | 27 |
| 6.2 | Gjeldende rett | 28 |
| 6.3 | Departementets vurderinger og forslag | 28 |
| 7 | ARTIKKEL 6 – OPPLYSNING OM ENDRINGER I ARBEIDSFORHOLDET | 29 |
| 7.1 | Om artikkel 6 | 29 |
| 7.2 | Gjeldende rett | 29 |
| 7.3 | Departementets vurderinger og forslag | 29 |
| 8 | ARTIKKEL 7 – TILLEGGSINFORMASJON TIL ARBEIDSTAKER SOM SENDES TIL ET ANNET LAND | 30 |
| 8.1 | Om artikkel 7 | 30 |
| 8.2 | Gjeldende rett | 30 |
| 8.3 | Departementets vurderinger og forslag | 31 |
| 8.3.1 | Innledning | 31 |
| 8.3.2 | Tilleggsopplysninger til arbeidstakere som sendes til andre land | 31 |
| 8.3.3 | Ytterligere informasjon til arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet | 32 |
| 8.3.4 | Opplysningenes form (henvising til lover mv.) | 33 |
| 8.3.5 | Unntak fra kravet til opplysninger | 33 |
| 8.3.6 | Forslag til lovendringer | 34 |
| 9 | ARTIKKEL 8 – MAKSIMAL VARIGHET AV PRØVETID | 34 |
| 9.1 | Om artikkel 8 | 34 |
| 9.2 | Gjeldende rett | 35 |
| 9.3 | Departementets vurderinger og forslag | 35 |
| 9.3.1 | Kravene til prøvetidens varighet | 35 |
| 9.3.2 | Prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt | 37 |
| 9.3.3 | Adgang til lengre prøvetid enn seks måneder | 37 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 10 | ARTIKKEL 9 – PARALLELLE ANSETTELSESFORHOLD | 38 |
| 10.1 | Om artikkel 9 | 38 |
| 10.2 | Gjeldende rett | 38 |
| 10.3 | Departementets vurderinger | 40 |
| 11 | ARTIKKEL 10 – MINIMUMSFORUTSIGBARHET I ARBEIDSFORHOLDET | 42 |
| 11.1 | Om artikkel 10 | 42 |
| 11.2 | Gjeldende rett | 43 |
| 11.3 | Departementets vurderinger og forslag | 44 |
| 11.3.1 | Innledende vurderinger | 44 |
| 11.3.2 | Krav om forhåndsbestemte tidsrom for arbeid | 45 |
| 11.3.3 | Krav til forhåndsvarsling | 46 |
| 11.3.4 | Rett til å avvise arbeid | 47 |
| 11.3.5 | Beskyttelse mot avlysning av avtalt arbeid | 48 |
| 11.3.6 | Øvrige forhold | 49 |
| 11.3.7 | Særlig om statlig sektor | 50 |
| 12 | ARTIKKEL 11 – SUPPLERENDE TILTAK FOR ANSETTELSESKONTRAKTER PÅ TILKALLINGSBASIS | 51 |
| 12.1 | Om artikkel 11 | 51 |
| 12.2 | Gjeldende rett | 51 |
| 12.3 | Departementets vurderinger | 52 |
| 13 | ARTIKKEL 12 – OVERGANG TIL ANNEN FORM FOR ANSETTELSE | 53 |
| 13.1 | Om artikkel 12 | 53 |
| 13.2 | Gjeldende rett | 53 |
| 13.3 | Departementets vurderinger og forslag | 54 |
| 14 | ARTIKKEL 13 – OBLIGATORISK OPPLÆRING | 56 |
| 14.1 | Om artikkel 13 | 56 |
| 14.2 | Gjeldende rett | 56 |
| 14.3 | Departementets vurderinger | 57 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 15 | ARTIKKEL 14 – UNNTAK VED TARIFFAVTALE | 58 |
| 15.1 | Om artikkel 14 | 58 |
| 15.2 | Gjeldende rett | 58 |
| 15.3 | Departementets vurderinger | 58 |
| 16 | ARTIKKEL 15 – RETTSLIG PRESUMSJON OG TIDLIG TVISTELØSNINGSMEKANISME | 59 |
| 16.1 | Om artikkel 15 | 59 |
| 16.2 | Gjeldende rett | 60 |
| 16.3 | Departementets vurderinger og forslag | 61 |
| 17 | ARTIKKEL 16 – RETT TIL OPPREISNING | 63 |
| 17.1 | Om artikkel 16 | 63 |
| 17.2 | Gjeldende rett | 63 |
| 17.3 | Departementets vurderinger | 64 |
| 18 | ARTIKKEL 17 – BESKYTTELSE MOT UGUNSTIG BEHANDLING ELLER NEGATIVE FØLGER | 65 |
| 18.1 | Om artikkel 17 | 65 |
| 18.2 | Gjeldende rett | 65 |
| 18.3 | Departementets vurderinger | 66 |
| 19 | ARTIKKEL 18 – BESKYTTELSE MOT OPPSIGELSE OG BEVISBYRDE | 67 |
| 19.1 | Om artikkel 18 | 67 |
| 19.2 | Gjeldende rett | 68 |
| 19.3 | Departementets vurderinger | 68 |
| 20 | ARTIKKEL 19 – SANKSJONER | 69 |
| 20.1 | Om artikkel 19 | 69 |
| 20.2 | Gjeldende rett | 69 |
| 20.3 | Departementets vurderinger | 70 |
| 21 | KAPITTEL V – AVSLUTTENDE BESTEMMELSER | 71 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 22 | ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER | 71 |
| 23 | FORSLAG TIL LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER | 72 |

1 Innledning

1.1 Om høringen

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår i dette høringsnotatet endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven som skal sikre arbeidstakere mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold. Forslagene har sammenheng med de senere års utvikling av "ikke-standard" eller atypiske ansettelsesformer, som deltidsansettelse og ulike former for midlertidige ansettelser, og den usikkerhet det medfører for arbeidstakerne. For regjeringen er det viktig å styrke arbeidstakernes rettigheter i et arbeidsliv i endring. Forslagene som legges frem inkluderer blant annet endringer i reglene om skriftlig arbeidsavtale og om varigheten av prøvetid, strengere og tydeligere krav til forhåndsvarsling av arbeidstid og en rett til å få et skriftlig og begrunnet svar om arbeidstaker ber om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår.

Forslagene vil generelt være med på å styrke arbeidstakernes rettigheter gjennom å fremme mer forutsigbare arbeidsvilkår og gi økt trygghet og klarhet for arbeidstakere, og må også ses i sammenheng med regjeringens overordnede målsetting om å fremme hele, faste stillinger. Formålet med forslagene er både å forbedre arbeidstakernes tilgang til opplysninger om egne arbeidsvilkår, og å forbedre arbeidsvilkårene for alle. Sammen med andre initiativer, vil disse forslagene være med på å forsterke og fornye arbeidsmiljøloven, for å møte utviklingen i arbeidslivet. Departementet viser til ulike tiltak som er iverksatt på dette området, blant annet forslag om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak og styrking av retten til heltid, jf. Prop. 131 L (2021–2022) og Prop. 133 L (2021–2022). Departementet viser også til utredningen fra utvalget som har vurdert ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet, NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*, som departementet arbeider med å følge opp.

Forslagene i dette høringsnotatet har sammenheng med og skal gjennomføre et nytt EU-direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår som ble vedtatt 20. juni 2019 (Direktiv (EU) 2019/1152 – arbeidsvilkårsdirektivet). Direktivet skal erstatte direktiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet, som er implementert i arbeidsmiljøloven. Arbeidsvilkårsdirektivet viderefører og utvider det någjeldende direktivets regler om at arbeidsgiver skal gi arbeidstaker skriftlig opplysning om arbeidsvilkårene. I tillegg inneholder det nye direktivet materielle rettigheter knyttet til varigheten av prøvetid, parallelle ansettelsesforhold, forutsigbarhet for arbeidstid, tilkallingskontrakter, anmodning om overgang til annen form for ansettelse og opplæring. Direktivet har også flere regler knyttet til håndheving.

I dette høringsnotatet legger Arbeids- og inkluderingsdepartementet frem forslag til de endringer i arbeidsmiljøloven med forskrifter som anses nødvendige og hensiktsmessige for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet. I høringsnotatet legges det også frem forslag til endringer i statsansatteloven, utarbeidet i samarbeid med Kommunal- og distriktsdepartementet. Nødvendige endringer for å gjennomføre direktivet for arbeidstakere

innenfor sjøfart, fangst og fiske vil være gjenstand for en egen prosess, med Nærings- og fiskeridepartementet som ansvarlig departement.

Direktivets gjennomføringsfrist for EU-landene er 3 år, det vil si 1. august 2022.

Departementet legger til grunn at direktivet er EØS-relevant. Direktivet er foreløpig ikke innlemmet i EØS-avtalen. Denne prosessen pågår, og det tas sikte på å fremme en egen proposisjon for Stortinget når saken er ferdigbehandlet i EØS-komiteen.

1.2 Generelt om arbeidsvilkårsdirektivet

Direktiv (EU) 2019/1152 bygger på et forslag fra Europakommisjonen av 21. desember 2017 (COM(2017) 797). Formålet med direktivet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som man sikrer et tilpassningsdyktig arbeidsmarked.

Direktivet er et viktig initiativ i oppfølgingen av EUs sosiale søyle («European Pillar of Social Rights»), som ble proklamert høsten 2017. Denne består av 20 prinsipper og rettigheter som skal gi mer effektive sosiale rettigheter innenfor tre områder: like rettigheter og tilgang til arbeidsmarkedet, rettferdige arbeidsforhold og sosial beskyttelse og inkludering. Søylene er ikke rettslig bindende, og er heller ikke en del av EØS-avtalen.

Direktivet dekker alle typer arbeidsforhold, inkludert de mest atypiske og fleksible formene. Dette inkluderer arbeid i husholdninger, tilkallingsarbeid mv. I fortalen uttales det at endringene i arbeidsmarkedet gjorde et nytt og oppdatert direktiv nødvendig, nettopp for å sikre arbeidstakere med atypiske arbeidsforhold tydelige og forutsigbare arbeidsforhold. Mens formålet med någjeldende direktiv var å klargjøre arbeidstakers stilling, søker det nye direktivet i tillegg å *forbedre* arbeidstakers stilling.

Direktivet er et minimumsdirektiv, som betyr at medlemsstatene står fritt til å gi arbeidstakere bedre beskyttelse enn det direktivet krever.

Kapittel I i direktivet inneholder generelle bestemmelser om blant annet direktivets virkeområde. Alle som etter nasjonal rett regnes som arbeidstakere, omfattes i utgangspunktet av direktivet. Det er gitt noen unntak for enkelte grupper.

Kapittel II gir regler om opplysninger i arbeidsforhold. På dette området videreføres i all hovedsak reglene i någjeldende direktiv, men det nye direktivet utvider listen over opplysninger som skal gis, og forkorter tidsfristene for når dette skal skje.

Kapittel III inneholder materielle minsterettigheter som skal gjelde i arbeidsforhold. Denne «rettighetskatalogen» er ny i EØS-sammenheng. Blant annet inneholder direktivet krav knyttet til forutsigbarhet for arbeidstid, varighet av prøvetid og det å begrense parallelle ansettelser. Flere av bestemmelsene i kapitlet retter seg mot arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold.

Kapittel IV inneholder bestemmelser om håndheving (horisontale bestemmelser). Håndhevingsbestemmelsene er flere og mer detaljerte enn i någjeldende direktiv, blant annet med regler om vern mot sanksjoner fra arbeidsgiver for arbeidstakere som gjør direktivrettighetene gjeldende og en regel om delt bevisbyrde i den forbindelse.

Kapittel V gir avsluttende bestemmelser om gjennomføring, overgangsregler, ikrafttredelse mv.

1.3 Oppsummering av departementets forslag

For å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivets krav til skriftlig informasjon om arbeidsvilkår, foreslår departementet at arbeidsmiljølovens bestemmelser i §§ 14-5 til 14-8 om skriftlig arbeidsavtale endres. Dette innebærer i hovedsak at listen over forhold det skal opplyses om i §§ 14-6 og 14-7 utvides, og at tidsfristene i §§ 14-5 og 14-8 forkortes. Nye punkter det skal opplyses om inkluderer identiteten til innleievirksomheten ved innleie fra bemanningsforetak, rett til kompetanseutvikling, betalt fravær, fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet og sosiale sikringsordninger. I tillegg er flere av de någjeldende punktene det skal opplyses om foreslått utvidet, blant annet når det gjelder opplysninger om arbeidstid. Det er også foreslått enkelte endringer av språklig karakter, som er ment å tydeliggjøre og presisere.

Departementet foreslår å gjøre noen justeringer i § 14-6 andre ledd og § 14-7 andre ledd angående hvilken informasjon som kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler.

Fristen i arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd til å sørge for arbeidsavtale foreslås forkortet fra 1 måned til 7 dager etter at arbeidsforholdet begynte. Fristen for å innta endringer i arbeidsforholdet i arbeidsavtalen foreslås forkortet fra en måned til den dagen endringene trer i kraft. Regelen i arbeidsmiljøloven § 14-7 om tilleggsopplysninger til utenlandsstasjonert arbeidstaker foreslås utvidet i tråd med reglene i arbeidsvilkårsdirektivet. Det foreslås mindre justeringer i den någjeldende bestemmelsen, samt flere nye punkter som gjelder for arbeidstakere som også omfattes av utsendingsdirektivet. I slike tilfeller foreslås det at arbeidstaker skal få informasjon om den lønn arbeidstaker har krav på etter gjeldende rett i vertslandet, eventuelle ytelser vedrørende utsendelsen og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og losji samt lenke til det sentrale offisielle nasjonale nettstedet som er etablert i vertslandet etter direktiv 2014/67/EU artikkel 5 andre ledd.

Det foreslås endringer i arbeidsmiljøloven § 15-6 om prøvetid. Det foreslås en skjerpelse når det gjelder prøvetidens lengde ved midlertidige ansettelser, ved å stille krav om at prøvetiden i slike tilfeller skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art. Videre foreslås det å lovfeste at det ikke er adgang til å avtale ny prøvetid ved fornyelse av midlertidig kontrakt eller overgang fra midlertidig til fast ansettelse dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i. Tilsvarende endringer foreslås i statsansatteloven § 15. Det foreslås å benytte unntaksadgangen etter artikkel 8 tredje ledd for å videreføre reglene om prøvetid som varer mer enn seks måneder for statsansatte under etatsopplæring, jf. statsansatteloven § 15 sjette ledd.

Det foreslås å tilføye et nytt ledd i arbeidsmiljøloven § 10-3, som pålegger arbeidsgiver å varsle arbeidstaker om det enkelte tidspunkt for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant.

Det foreslås en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven kapittel 14, som gir arbeidstaker som har vært ansatt midlertidig eller på deltid i mer enn seks måneder hos samme arbeidsgiver, og som er ferdig med eventuell prøvetid, rett til å be om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår. Det foreslås at arbeidsgiver i slike tilfeller skal gi arbeidstaker et skriftlig og begrunnet svar innen en måned etter forespørselen. Dette skal ikke gjelde hvis det er gått mindre enn tre måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

For å gjennomføre direktivets håndhevingsregler, foreslår departementet å lovfeste en presumsjons- og bevisbyrderegulering i arbeidsmiljøloven § 14-6. Forslaget er en lovfesting av gjeldende rett, og skal gjelde dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen til å opplyse

om at arbeidsforholdet er midlertidig i arbeidsavtalen. I et slikt tilfelle foreslås det at det skal legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig av arbeidsgiver. Det foreslås en lignende regel der arbeidsgiver ikke har gitt opplysninger om arbeidstid i arbeidsavtalen. Forslaget går ut på at arbeidstakers påstand om stillingsomfang i et slikt tilfelle skal legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

Det foreslås også endringer i forskrift 3. juni 2022 nr. 969 om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning. Forskriften ble vedtatt 3. juni 2022 og trer i kraft 1. juli 2022. Forslagene tilsvarer i all hovedsak forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven.

2 Artikkel 1 – Formål, gjenstand og virkeområde

2.1 Om artikkel 1

Artikkel 1 angir at formålet med direktivet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer gjennomsliktige og forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som arbeidsmarkedets tilpasningsevne sikres.

I andre ledd fremgår virkeområdet for direktivet. Direktivet gjelder alle arbeidstakere i EU med en arbeidskontrakt eller ansettelsesforhold slik dette er definert i gjeldende rett, kollektive avtaler eller praksis som gjelder i de enkelte medlemsstatene, «under hensyntagen» til EU-domstolens praksis.

I tredje ledd fremgår det at medlemsstatene har mulighet til å unnta enkelte arbeidstakere fra direktivets virkeområde. Dette gjelder arbeidstakere i arbeidsforhold med forhåndsbestemt og faktisk arbeidstid på tre timer eller mindre i uka i gjennomsnitt, over en referanseperiode på fire etterfølgende uker. Arbeidstid hos arbeidsgivere som utgjør eller tilhører samme virksomhet, konsern eller enhet skal regnes samlet. Fjerde ledd gjør det klart at unntaket i tredje ledd ikke gjelder arbeidsforhold der det på forhånd ikke er fastsatt en garantert mengde arbeid før ansettelsesforholdet starter. Denne gruppen kan altså ikke unntas fra direktivet etter tredje ledd.

Femte ledd fastsetter at medlemsstatene kan bestemme hvem som skal være ansvarlige for oppfyllelsen av arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet. Forutsetningen er at alle forpliktelser oppfylles. Det kan bestemmes at alle eller noen av forpliktelsene pålegges en fysisk eller juridisk person som ikke er part i arbeidsforholdet.

Sjette ledd inneholder en annen unntaksbestemmelse: Statene kan, ut fra «objektive» grunner, beslutte at bestemmelsene i direktivets kapittel III, som inneholder ulike minsterettigheter som skal gjelde i arbeidsforholdet, ikke skal gjelde for en del grupper av offentlig ansatte. Dette gjelder nødetaer og annen offentlig beredskapstjeneste, væpnede styrker, politiet, dommere, påtalemyndigheter, etterforskere og andre rettshåndhevelsesmyndigheter. I tillegg gjelder denne unntaksmuligheten «civil servants» generelt. På dansk er dette oversatt til «embedsmænd».

Syvende ledd gir statene mulighet til å unnta fysiske personer som fungerer som arbeidsgivere der arbeid utføres i egen husholdning, fra enkelte av direktivets bestemmelser som pålegger dem plikter. Dette gjelder artikkel 12 om rett til å be om overgang til en annen ansettelsesform, artikkel 13 om obligatorisk opplæring/utdannelse og artikkel 15 første ledd bokstav a om rettslige presumsjoner ved manglende oppfyllelse av informasjonsrettighetene etter direktivet.

Artikkel 1 åttende ledd sier at direktivets kapittel II gjelder for sjømenn og fiskere uten at det berører direktiv 2009/13/EC og (EU) 2017/150. Videre er det bestemt at artikkel 4 andre ledd bokstav m og o, artikkel 7, 9, 10 og 12 ikke gjelder disse yrkesgruppene.

Direktivets fortale avsnitt 1 til 7 beskriver mer om direktivets bakgrunn og formål, mens avsnitt 8 til 14 gir veiledning om hvordan direktivets virkeområde er å forstå.

2.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven, jf. arbeidsmiljøloven § 1-2. Med arbeidstaker menes enhver som utfører arbeid i annens tjeneste, jf. § 1-8 første ledd. Med arbeidsgiver menes enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Innholdet i arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet er nærmere fastlagt gjennom forarbeider og rettspraksis.

I norsk rett er arbeidstaker et relativt begrep, men har langt på vei samme innhold innenfor det arbeidsrettslige området. Begrepet er funksjonelt og formålsorientert, og det er de reelle forholdene som er avgjørende. Eksempler på momenter som er relevante i vurderingen av om det foreligger et arbeidsforhold, er om den som utfører arbeid har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon og ikke kan bruke medhjelpere for egen regning, og om vedkommende må underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll. Intensjonen er å verne de med behov for vern, og arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid tolkning, jf. blant annet Rt. 1984 s. 1044. Arbeidsmiljøloven gjelder uavhengig av hvor mange timer arbeidstaker jobber; det vil si at det er ikke oppstilt noe minstekrav til arbeidsomfang for at loven skal få anvendelse.

For arbeidstakere som jobber i privat arbeidsgivers eget hjem, gjelder egne regler i forskrift 3. juni 2022 nr. 969 om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning, som trer i kraft 1. juli 2022 (samtidig oppheves forskrift 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold. For enkelte andre grupper arbeidstakere gjelder også noen unntak og egne regler. Dette omfatter blant annet statsansatte.

2.3 Departementets vurderinger

2.3.1 Direktivets virkeområde – arbeidstakerbegrepet

Direktivet gjelder i utgangspunktet alle som regnes som arbeidstakere etter nasjonal rett, sett hen til EU-domstolens praksis, jf. artikkel 1 andre ledd.

Departementets vurdering er at arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep i tilstrekkelig grad omfatter de persongrupper som omfattes av direktivet, og at det ikke er behov for lovendring på dette området. Når det gjelder direktivets henvisning til EU-domstolens praksis, viser departementet til at denne formuleringen er ny sammenlignet med beskrivelsen av begrepet arbeidstaker i andre arbeidsrettslige direktiver.¹ Hvilken konkret betydning det vil få for arbeidsvilkårsdirektivets arbeidstakerbegrep at det henvises både til det nasjonale

¹ I det opprinnelige direktivforslaget (COM(2017) 797) foreslo Kommisjonen at direktivets arbeidstakerbegrep skulle defineres (daværende artikkel 3). Arbeidstaker ble foreslått definert som «en fysisk person, der i en vis periode presterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger». Definisjonen ble tatt ut under de videre forhandlingene i EU. Den endelige løsningen er ny, og ligner på arbeidstakerbegrepet i «work-life balance»-direktivet (direktiv (EU) 2019/1158), som ble vedtatt samme dag.

arbeidstakerbegrep og EU-domstolens praksis, er ikke klart. Departementet viser imidlertid til at EU-domstolen i dag generelt har en sentral rolle når det gjelder tolkningen av virkeområdet til direktiver på arbeidsrettsområdet. For departementet synes det tvilsomt om henvisningen vil få noen særlig selvstendig betydning ut over den betydning praksis fra EU-domstolen allerede i dag tillegges, også tatt i betraktning utviklingen i senere rettspraksis.

Departementet vurderer at arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven er godt i overensstemmelse med EU-domstolens praksis i dag. Departementet viser til at arbeidsmiljøloven gjelder for «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste» – et begrep som gir anvisning på en skjønsmessig helhetsvurdering hvor det reelle underliggende forhold er avgjørende. Det norske arbeidstakerbegrepet er dessuten fleksibelt, slik at innholdet vil kunne utvikle seg videre over tid, i tråd med samfunnsutviklingen. Departementet ser på det som lite sannsynlig at personer som vil falle innenfor arbeidsvilkårsdirektivets arbeidstakerbegrep eller det EU-rettslige arbeidstakerbegrepet, vil falle utenfor arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven. Departementet viser til NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv* kapittel 10 for en nærmere vurdering av dette.

2.3.1.1 Unntak for visse arbeidstakergrupper

Personer med lavt stillingsomfang

Medlemsstatene kan ifølge artikkel 1 tredje ledd bestemme at direktivet ikke skal gjelde for arbeidstakere som har en planlagt eller faktisk arbeidstid på tre timer eller mindre per uke i gjennomsnitt, målt over en periode på fire sammenhengende uker. Denne unntaksmuligheten gjelder ikke arbeidstakere uten noen minste garantert arbeidstid, jf. fjerde ledd.

Adgangen til å gjøre unntak for personer med lavt stillingsomfang er betydelig innskrenket sammenlignet med dagens direktiv, som åpner for unntak for arbeidsforhold med total varighet på under én måned eller under åtte timer arbeidstid per uke, samt arbeidsforhold «av tilfeldig og/eller særskilt art, forutsatt at det i slike tilfeller er objektive grunner for ikke å gi direktivet anvendelse».

Muligheten til å unnta personer med lavt stillingsomfang fra rettighetene etter dagens direktiv, er ikke benyttet i arbeidsmiljøloven. Departementets vurdering er derfor at innskrenkingen av denne muligheten i det nye direktivet, slik sett ikke vil ha betydning.

Når det gjelder den nye forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning, er det fastsatt en nedre grense som tilsvarer terskelen på tre timer eller mindre per uke etter direktivets artikkel 1 fjerde ledd. Dette ligger altså innenfor det direktivet åpner for, slik at det ikke vil være behov for endringer.

Arbeidstakergrupper i offentlig sektor

Artikkel 1 sjettede ledd åpner for at det på nærmere vilkår kan gjøres unntak fra kapittel III for «embedsmænd» («civil servants») samt en rekke spesifikke grupper arbeidstakere.

Alle arbeidstakergruppene nevnt i sjettede ledd er grupper som i Norge tilhører offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven gjelder også for arbeidstakere i stat og kommune. For statsansatte gjelder i tillegg statsansatteloven. Det er gjort en rekke unntak fra arbeidsmiljølovens regler samt gitt særregler for denne gruppen, jf. statsansatteloven og forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. Det finnes i tillegg særlovgivning på en rekke områder, for eksempel for politiet og Forsvaret.

Departementet vurderer at de fleste bestemmelsene i direktivets kapittel III er oppfylt i statlig sektor, og at det i liten grad er behov for å benytte unntaksadgangen i artikkel 1 sjette ledd. Det vises til nærmere vurderinger under de enkelte artiklene nedenfor. Når det gjelder artikkel 10 om minimumsforutsigbarhet for arbeidstid, bes det imidlertid om innspill på om det er behov for unntak. Det vises til omtale i punkt 11.3.

Personer som er arbeidsgiver i eget hjem

Artikkel 1 syvende ledd åpner for å gjøre unntak fra enkelte av forpliktelsene i direktivet for personer som fungerer som arbeidsgiver der arbeidet utføres i dennes hjem. Unntaksadgangen gjelder artikkel 12 om overgang til annen form for ansettelse, artikkel 13 om obligatorisk opplæring og deler av artikkel 15 om rettslig presumsjon.

Arbeidsmiljøloven gjelder ikke for arbeidstakere som utfører arbeid i «arbeidsgivers hjem eller husholdning», jf. arbeidsmiljøloven § 1-5 andre ledd. Slike arbeidsforhold er med virkning fra 1. juli 2022 regulert i forskrift 3. juni 2022 nr. 969 om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning (samtidig oppheves forskrift 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold (husarbeidsforskriften)).

Departementets vurdering er at gjennomføring av arbeidsvilkårsdirektivet i norsk rett vil kreve flere endringer i forskriften. Vurderingene av dette og eventuelle behov for unntak etter artikkel 1 syvende ledd, omtales under de enkelte artiklene nedenfor.

Sjøfolk og fiskere

Bestemmelsen i artikkel 1 åttende ledd gjelder direktivets anvendelse for sjøfolk og fiskere. Sjøfart, fangst og fiske er unntatt fra arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a. Arbeidsvilkår for denne gruppen reguleres av skipsarbeidsloven mv. Dette regelverket faller inn under Nærings- og fiskeridepartementets ansvarsområde, og nødvendige lovendringer for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet for disse gruppene vil bli sendt på en separat høring.

2.3.2 Hvem som har ansvar for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet

Artikkel 1 femte ledd åpner for at statene kan bestemme hvem som har ansvaret for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet. Etter arbeidsmiljøloven er det som hovedregel arbeidsgiver som pålegges plikter overfor arbeidstaker. I enkelte tilfeller kan også andre enn arbeidsgiveren være pålagt plikter. Ved innleie er det eksempelvis utleier som er arbeidsgiver, men innleier har også forpliktelser på flere områder, jf. blant annet § 2-2.

Departementet vurderer at det ikke på bakgrunn av direktivet er behov for å gjøre noen endringer i dagens regler om hvem som har ansvar for å oppfylle forpliktelsene på de områdene direktivet gjelder. Den nye muligheten i arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 1 femte ledd vil derfor i denne sammenheng ikke ha noen betydning.

Når det gjelder arbeidsgiverbegrepet i loven generelt, vises det for øvrig til at det nylig er gjort en vurdering av dette i NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*.

3 Artikkel 2 – Definisjoner

Artikkel 2 gir definisjoner på enkelte av begrepene benyttet i direktivet. Begrepene som defineres er «tidsplan for arbeidet» («work schedule»), «referencetimer og -dage» («reference

hours and days») og «arbeidsmønster» («work pattern»). Definisjonene er relevante ved tolkingen av direktivet. Begrepene og deres innhold og forhold til norsk rett vil drøftes nærmere under vurderingene av de direktivbestemmelsene der de forekommer.

4 Artikkel 3 – Utlevering av opplysninger til arbeidstaker om egne arbeidsvilkår

4.1 Om artikkel 3

Etter direktivet skal arbeidstaker få opplysninger om egne arbeidsvilkår. Artikkel 3 stiller krav til hvordan disse skal gis ut. Ifølge bestemmelsen skal arbeidsgiver gi opplysningene *skriftlig* til arbeidstaker, og de skal utleveres i papirform, eller elektronisk. Elektronisk utlevering forutsetter at tre vilkår er oppfylt: Opplysningene må være tilgjengelige for arbeidstakeren, de må kunne lagres og skrives ut, og arbeidsgiver skal kunne dokumentere at opplysningene er gitt eller mottatt.

4.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven § 14-5 stiller krav om skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Kravet om skriftlig avtale oppfylles ved skriftlighet på papir. Det er også lagt til grunn at kravet kan oppfylles ved elektronisk skriftlighet, herunder med elektronisk signatur, jf. Ot.prp. nr. 108 (2000–2001) Om lov om endringer i diverse lover for å fjerne hindringer for elektronisk kommunikasjon punkt 9.3. Her ble det uttalt om dagjeldende arbeidsmiljølov:

Skriftlighetskravet i dette regelverket er, med unntak av noen få bestemmelser som er beskrevet særskilt i proposisjonen, ikke knyttet opp mot noen nærmere form, og er etter departementets oppfatning å oppfatte som teknologinøytralt. Også kravet om signatur vurderes å være teknologinøytralt, i og med at det innen kort tid vil bli mulig å anvende elektronisk signatur i tilknytning til elektroniske dokumenter.

Utover det som er særlig redegjort for i proposisjonen inneholder ikke arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter bestemmelser som anses å være til hinder for elektronisk kommunikasjon.

Departementet legger til grunn at arbeidsmiljølovens krav om skriftlighet i § 14-5 ikke er til hinder for elektroniske arbeidsavtaler.

4.3 Departementets vurderinger

Direktivets krav om at informasjon skal gis arbeidstaker skriftlig, anses gjennomført ved regelen i arbeidsmiljøloven § 14-5 om skriftlig arbeidsavtale.

Når det gjelder direktivets presiseringer om elektronisk skriftlighet, tolker departementet kravene slik at det ikke *må* legges til rette for elektronisk skriftlighet i alle arbeidsforhold, men at dette *kan* benyttes dersom kravene til tilgjengelighet, lagring og notoritet er oppfylt.

Begrepet «skriftlig» i § 14-5 er teknologinøytralt og tillater elektroniske arbeidsavtaler. Det er ikke oppstilt nærmere krav til bruken av elektroniske arbeidsavtaler etter loven. Kravet om skriftlighet innebærer imidlertid slik departementet ser det at det må foreligge en nedtegnet tekst som er klar, lesbar og tilgjengelig. For å ivareta hensynene bak reglene om skriftlig avtale, som blant annet er å gi arbeidstakere bedre vern mot mulige rettighetsbrudd, legger

departementet til grunn at en elektronisk avtale også må ha tilfredsstillende løsninger for lagring, autentisering m.m. Dette begrenser hvilke former og løsninger som kan benyttes.

Etter departementets syn vil disse forutsetningene for elektronisk arbeidsavtale oppfylle direktivets krav. Dersom en elektronisk arbeidsavtale ikke gjøres tilgjengelig for arbeidstakeren eller ikke kan lagres, vil kravet om skriftlig arbeidsavtale etter departementets syn ikke kunne sies å være oppfylt. Videre påhviler bevisbyrden arbeidsgiver, slik at det er opp til denne å sannsynliggjøre at informasjonen er gitt arbeidstaker.

Departementet vurderer derfor at skriftlighetskravet i loven dekker de krav som artikkel 3 stiller, og at det ikke er behov for å presisere vilkår ved elektronisk skriftlighet i lovteksten. Vi ber om høringsinstansenes syn på dette.

5 Artikkel 4 – Opplysningsplikt

5.1 Om artikkel 4

Artikkel 4 pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidsgiver informerer arbeidstaker om «væsentlige punkter» i arbeidsforholdet. I andre ledd listes det opp en rekke slike forhold som det *minst* skal opplyses om.

Bestemmelsen viderefører i all hovedsak artikkel 2 om informasjonsplikt i det någjeldende direktivet, men listen er noe oppdatert og utvidet. Nye forhold det skal opplyses om er:

- innleievirksomhetens identitet, når det dreier seg om ansatte i vikarbyrå (bokstav f)
- prøvetid (bokstav g)
- rett til opplæring gitt av arbeidsgiver (bokstav h)
- ordninger for eventuell overtid, og lønn for overtid (bokstav l)
- informasjon om arbeidstiden i arbeidsforhold der denne er uforutsigbar (bokstav m)
- sosialsikringsinstitusjoner og eventuell beskyttelse i form av sosial sikring fra arbeidsgivers side (bokstav o)

For enkelte av de øvrige punktene er det gjort justeringer. Det er også foretatt enkelte klargjøringer og presiseringer som ikke tar sikte på å endre det som følger av någjeldende direktiv. De ulike punktene vil bli nærmere gjennomgått nedenfor.

Deler av informasjonen som kreves etter artikkel 4 kan gis som henvisning til de lover, forskrifter, vedtekter eller tariffavtaler som regulerer de aktuelle forholdene.

5.2 Gjeldende rett

Dagens regler om minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen fremkommer av arbeidsmiljøloven § 14-6. Bestemmelsen fastslår at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, og lister opp opplysninger det herunder skal opplyses om. Bestemmelsen går på noen punkter lenger enn någjeldende direktiv. Det vises til nærmere omtale av gjeldende rett under gjennomgangen nedenfor. Paragraf 14-6 andre ledd presiserer at enkelte av opplysningene kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

For arbeid i arbeidsgivers hjem er det stilt egne og noe forenklete krav til innhold i den skriftlige arbeidsavtalen, jf. forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem § 2.

5.3 Departementets vurderinger og forslag

5.3.1 Innledning

Departementets vurdering er at arbeidsmiljøloven § 14-6 i stor grad oppfyller kravene etter artikkel 4.

Der krav er videreført fra det någjeldende direktivet, legger departementet i utgangspunktet til grunn at det ikke er behov for endringer i norsk rett. For å oppfylle de nye kravene i arbeidsvilkårsdirektivet, vurderer imidlertid departementet at listen i § 14-6 over opplysninger som minst skal gis, må utvides og endres noe.

Nedenfor følger en samsvarstabell over de punkter der det etter departementets syn ikke er behov for endringer i arbeidsmiljøloven og som departementet heller ikke ser grunn til å omtale nærmere (bokstav a, c, d, e og n). I punkt 5.3.2 til 5.3.12 følger deretter vurderinger av de øvrige punktene i artikkel 4 andre ledd (bokstav b, f til m og o).

| Arbeidsvilkårsdirektivet | Någjeldende direktiv | Aml. § 14-6 |
|--|--|---|
| a) identiteten på parterne i ansættelsesforholdet | a) partenes identitet | a) partenes identitet |
| c) enten: i) titlen, graden, typen eller kategori af det arbejde, for hvilken arbejdstageren er ansat, eller ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet | c) i) betegnelsen på, nivået på, arten eller kategorien av det arbeid arbeidstakeren er ansatt for å utføre eller ii) en kort karakteristik eller beskrivelse av arbeidet | c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori |
| d) datoen for ansættelsesforholdets begyndelse | d) tidspunktet for arbeidsavtalens eller arbeidsforholdets begynnelse | d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse |
| e) i tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold: slutdatoen eller ansættelsesforholdets forventede varighed | e) forventet varighet av en midlertidig arbeidsavtale eller arbeidsforhold | e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9 |
| n) de kollektive overenskomster, der gælder for arbejdstagerens arbejdsvilkår, eller hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige, fælles organer eller institutioner, henvisning til | j) eventuelt: i) angivelse av de tariffavtaler og/eller kollektive avtaler som regulerer arbeidstakerens arbeidsvilkår eller ii) ved tariffavtaler inngått utenfor foretaket av | m) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er |

| | |
|---|---|
| sådanne organer eller institusjoner, inden for hvilke overenskomsterne er inngått | særskilte paritetiske organer eller institusjoner, angivelse av vedkommende paritetiske organ eller institusjon der avtalene er inngått |
|---|---|

5.3.2 Opplysning om arbeidsplassen/arbeidssted

I arbeidsvilkårsdirektivet er det tatt inn en presisering om at det i mangel på fast arbeidssted eller hovedarbeidsplass, skal opplyses om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, *eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted*, jf. sammenligning mot dagens krav nedenfor:

| Arbeidsvilkårsdirektivet | Någjeldende direktiv | Aml. § 14-6 |
|--|--|---|
| b) arbeidsstedet; i mangel af et fast arbeidssted eller et hovedarbeidssted, opplysning om, at arbeidstageren er beskæftiget på forskjellige steder eller frit kan bestemme sit arbeidssted, samt om arbeidsgiverens hjemsted eller, hvor det er relevant, adresse | b) arbeidsplassen; dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass, det faktum at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, samt forretningskontoret eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiveren | b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver |

Departementet legger til grunn at en slik ny presisering om arbeidssted kan være særlig hensiktsmessig for arbeidstakere som jobber via digitale plattformer, ved fjernarbeid og andre lignende arbeidsforhold. Et tilsvarende krav som i direktivet fremgår ikke av loven i dag. Det foreslås at presiseringen tas inn i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav b slik:

b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder *eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted*, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,

5.3.3 Opplysning om innleievirksomhetens identitet

Arbeidsvilkårsdirektivet oppstiller et nytt krav om at det ved ansettelse i bemanningsforetak skal opplyses om innleievirksomhetens identitet så snart denne er kjent (bokstav f). Noen tilsvarende informasjonsbestemmelse finnes i dag ikke i arbeidsmiljøloven.

Departementet forstår direktivet slik at plikten til å gi informasjon om innleievirksomhetens identitet er løpende, som vil si at arbeidsgiver må gi skriftlig informasjon både ved oppstart av arbeidsforholdet og ved skifte av innleievirksomhet underveis i arbeidsforholdet. At slik informasjon skal gis så snart den er kjent, er et avvik fra den generelle fristbestemmelsen i artikkel 6, som sier at det skal opplyses om endringer senest den dagen endringene trer i kraft.

Departementet vurderer at det er behov for en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven for å gjennomføre direktivet på dette punktet, og foreslår at dette tas inn som ny bokstav n i § 14-6:

n) innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent.

5.3.4 Opplysning om prøvetid

Artikkel 4 andre ledd bokstav g bestemmer at det skal gis informasjon om varigheten av og vilkårene for eventuell prøvetid. Dette er nytt sammenlignet med tidligere direktiv.

Etter arbeidsmiljøloven skal det i dag opplyses om eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 14-6 bokstav f, og det henvises der til lovens regler for prøvetid. Prøvetid må etter arbeidsmiljøloven avtales skriftlig, jf. § 15-3 sjuende ledd. Videre oppstiller loven krav til maksimal varighet av prøvetid, oppsigelsesfrist i prøvetiden og vilkår for oppsigelse. Etter departementets oppfatning ligger det i kravet i bokstav f at det ved prøvetid må opplyses om disse vilkårene og eventuelt avvik fra disse der loven åpner for det.

Etter departementets vurdering vil direktivets krav om opplysning om «varighet av prøvetid» være oppfylt gjennom arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav f. Direktivet krever videre opplysninger om «vilkårene» for prøvetid. Departementet tolker bestemmelsen slik at det ikke stilles krav til informasjon utover det som allerede følger av § 14-6 første ledd bokstav f. Departementet anser derfor at arbeidsmiljøloven oppfyller kravene direktivet stiller til opplysning om varighet av og vilkår for prøvetid, og foreslår ingen endringer.

5.3.5 Opplysning om rett til utdanning/opplæring

Etter direktivet skal arbeidsgiver opplyse arbeidstaker om «den rett til utdanning, som arbeidsgiveren eventuelt tilbyder», jf. artikkel 4 bokstav h. Bestemmelsen er ny. Ifølge fortalen avsnitt 17 bør denne informasjonen i så fall omfatte antallet utdanningsdager arbeidstaker har rett til per år, og opplysninger om arbeidsgivers generelle utdanningspolitikk. Det finnes ingen bestemmelse som gir en slik informasjonsrettighet i arbeidsmiljøloven.

Direktivet selv gir liten veiledning om hvilke typer «uddanning» bestemmelsen sikter til. Den engelske ordlyden, «training», tilsier at begrepet er videre enn kun formell utdanning. Bestemmelsen vil kunne inkludere informasjon om obligatorisk utdanning/opplæring jf. artikkel 13 (se punkt 14), men bestemmelsene har ingen direkte tilknytning, og bokstav h er tilsynelatende en videre og mer generell bestemmelse enn artikkel 13.

Plikten til å gi opplysninger etter bokstav h gjelder de tilfeller der arbeidstaker har en «rett» til opplæring tilbudt av arbeidsgiver. Departementet antar dette omfatter for eksempel krav på opplæring som følger av (tariff)avtale, arbeidsgiverpolicy eller lignende. Rett til utdanningspermisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-11, vil etter departementets tolkning ikke omfattes, da § 12-11 kun gjelder rett til permisjon, og ikke rett til utdanning. Henvisningen i direktivet til at bestemmelsen gjelder rett til opplæring arbeidsgiveren «eventuelt» tilbyr (sml. den engelske ordlyden «if any»), tilsier at bestemmelsen ikke er ment å omfatte grunnleggende opplæring som skjer i alle arbeidsforhold.

Gjennomføring av bestemmelsen vil etter departementets vurdering kreve en lovendring. Departementet har vurdert hvilken ordlyd som er mest hensiktsmessig. «Utdanning», tilsvarende den danske oversettelsen, er etter departementets syn et noe for smalt begrep. «Opplæring», som ligner mer den engelske ordlyden, er på den annen side for vidt etter departementets forståelse av direktivet. Departementet foreslår å benytte begrepet «kompetanseutvikling», og imøteser høringsinstansenes synspunkter på dette. Departementet foreslår at det inntas en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav o:

o) rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr,

Departementet understreker at bestemmelsen, i tråd med fortalen, er ment å innebære en informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplæringspolitikk, og

ikke vil innebære en plikt for arbeidsgiver til å gi detaljert informasjon om opplæringen eller til å liste opp alle opplæringstilbud.

5.3.6 Opplysning om fravær betalt av arbeidsgiver

Arbeidstaker har etter artikkel 4 bokstav i rett til informasjon om varigheten av «fravær med løn» som arbeidstakeren har rett til. Någjeldende direktiv har en lignende bestemmelse, som er gjennomført i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav g:

| Arbeidsvilkårsdirektivet | Någjeldende direktiv | Aml. § 14-6 |
|--|---|--|
| i) varigheden af det fravær med løn, som arbejdstageren har ret til, eller hvor det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsættelse af sådant fravær | f) varigheten av den betalte ferie arbeidstakeren har rett til, eller angivelse av fremgangsmåten for tildeling og fastsettelse av slik ferie dersom det er umulig å angi dette når opplysningene gis | g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet |

I den nye bestemmelsen heter det «fravær med løn» i den danske oversettelsen, mens det i det gamle direktivet heter «ferie med lønn». På engelsk er begrepsbruken uendret («paid leave»). Spørsmålet er hva som ligger i den nye bestemmelsen, og om arbeidsmiljølovens regel må endres.

Etter departementets oppfatning er både den danske og den engelske betegnelsen etter sin ordlyd naturlig å tolke som videre enn *ferie* slik dette er definert i nasjonal rett. «Fravær» vil etter sin ordlyd omfatte alle former for fravær fra arbeidet, herunder ferie, permisjon og sykefravær. Bestemmelsen gjelder imidlertid kun fravær med lønn / betalt («paid») fravær.

Det er etter departementets syn mest nærliggende å anta at bestemmelsen gjelder der det skjer betaling *fra arbeidsgiver* i forbindelse med fraværet. En slik tolkning støttes av direktivets formål og oppbygging: Artikkel 4 regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ikke forholdet til tredjeparter. Fravær der utbetaling skjer fra for eksempel folketrygden vil altså etter departementets forståelse ikke omfattes, selv der dette skal erstatte lønnsinntekt.

Etter departementets forståelse innebærer dette at bestemmelsen forplikter arbeidsgiver til å gi skriftlig opplysning om retten til betalt fravær – nærmere bestemt varigheten av slikt fravær – betalt av arbeidsgiver. Fravær *uten* betaling eller der betaling *kun* skjer fra andre, som folketrygden, vil ikke omfattes. Fravær der arbeidsgiver supplerer med lønn på toppen av ytelser fra andre, vil etter departementets syn derimot omfattes. Departementet antar imidlertid at ikke alle ytelser fra arbeidsgiver som utbetales i forbindelse med fravær omfattes. Slik departementet leser direktivet er det ikke naturlig å innfortolke ulike typer erstatning eller forsikringsytelser mv. i begrepet "fravær med løn"/"paid leave". Se imidlertid nedenfor om artikkel 4 andre ledd bokstav o om sosial sikring.

Opplysningsplikten gjelder videre betalt fravær som arbeidstaker har *rett* til. Departementet oppfatter at dette vil omfatte både lønnet fravær som man har lovfestet krav på, men også fravær som er lovfestet og hvor krav på betaling følger av individuell eller kollektiv avtale, og fravær der rett til både fravær og betaling følger av avtale.

For å gjennomføre direktivet foreslår departementet at det inntas en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav g slik:

g) arbeidstakerens rett til ferie og *feriepenger*, *reglene* for fastsettelse av ferietidspunktet og *eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver*,

Begrepet «betalt av arbeidsgiver» er ment å omfatte både der betalingen tilsvarer full lønn, og lavere/delvis betaling.

5.3.7 Opplysning om fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold

Etter bokstav j skal arbeidstaker motta informasjon om den fremgangsmåte som skal følges for å bringe arbeidsforholdet til opphør, herunder både formelle krav og oppsigelsesfrister. Någjeldende direktiv har en mindre omfattende bestemmelse, som kun angir at det skal opplyses om *oppsigelsesfrister* eller reglene om hvordan disse fastsettes. Arbeidsmiljøloven har regler om dette i § 14-6 første ledd bokstav h:

| Arbeidsvilkårsdirektivet | Någjeldende direktiv | Aml. § 14-6 |
|--|---|--|
| j) den procedure, som arbeidsgiveren og arbeidstageren skal overholde, herunder de formelle krav og varslingsperioderne, hvor ansættelsesforholdet bringes til opphør, eller – hvor det er umulig at angive varigheten af varslingsperioderne på det tidspunkt, hvor opplysningene gives – metoden for fastlæggelse af sådanne varslingsperioder | g) lengden av de oppsigelsesfrister som arbeidsgiver og arbeidstaker skal overholde ved opphør av arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet, eller angivelse av reglene for fastsettelse av slike frister dersom det er umulig å angi dette når opplysningene gis | h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister |

Departementet vurderer at bestemmelsen i bokstav j krever enkelte endringer i arbeidsmiljøloven, ettersom det nå stilles flere krav til å opplyse om fremgangsmåten. Departementet foreslår følgende endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav h:

h) *fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet, herunder formkrav og oppsigelsesfrister,*

I tråd med hvordan departementet tolker direktivet, er forslaget ikke ment å omfatte hvilke materielle vilkår som gjelder for å kunne gå til oppsigelse/avskjed, kun informasjon om *hvordan* en oppsigelse eller avskjed skal gjennomføres. Forslaget vil innebære at arbeidsgiver i arbeidsavtalen skal opplyse om reglene som gjelder for fremgangsmåte og prosedyre dersom en av partene ønsker å gå til oppsigelse, og dersom arbeidsgiver vil avskjedige arbeidstaker. Forpliktelsen kan oppfylles ved å henvise til lover, forskrifter mv., jf. andre ledd.

I direktivets fortale avsnitt 18 heter det for øvrig at opplysningene om fremgangsmåten som skal overholdes, «bør kunne indbefatte» fristen for å gjøre gjeldende innsigelser mot avskjeden/oppsigelsen. Departementet viser her til at det etter arbeidsmiljøloven allerede er et krav at *oppsigelsen* skal inneholde opplysninger om blant annet de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, jf. § 15-4 andre ledd bokstav c. Tilsvarende gjelder ved avskjed så langt det passer, jf. § 15-14. Departementet anser det som unødvendig å kreve at disse opplysningene også gis allerede i arbeidsavtalen etter § 14-6.

5.3.8 Opplysning om lønn

Kravet til opplysninger om lønn, som fremgår i bokstav k, er hovedsakelig en videreføring fra kravet i det tidligere direktivet. Det er imidlertid nå spesifisert at de ulike komponentene som utgjør lønnen skal angis *særskilt*. I tillegg skal det opplyses om utbetalingsmåte. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om dette i § 14-6 bokstav i:

| Arbeidsvilkårsdirektivet | Någjeldende direktiv | Aml. § 14-6 |
|---|--|--|
| k) lønnen, herunder begyndelsesgrundlønnen, eventuelle andre komponenter, hvis det er relevant, i den løn, som arbeidstageren har rett til, angivet særskilt, samt med hvilken hyppighet og måden, hvorpå denne udbetales | h) begynnergrunnlønnen og de øvrige elementer som utgjør lønnen samt hyppigheten av utbetalingen av det vederlag arbeidstakeren har rett til | i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling |

Direktivets fortale gir eksempler på ytelser som inngår i bestemmelsen, jf. avsnitt 20. Her nevnes kontantytelser, naturalytelser, overtidsbetaling, bonuser og andre ytelser som arbeidstakeren mottar direkte eller indirekte for sitt arbeid.

Departementet legger til grunn at arbeidsmiljøloven i hovedsak dekker direktivets krav. Departementet foreslår imidlertid at det presiseres i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i at de ulike komponentene skal angis særskilt. Med dette menes ikke bare at lønn, tillegg og godtgjøringer skal skilles fra hverandre, men også at eventuelle ulike komponenter *innenfor* disse kategoriene skal angis særskilt. Departementet foreslår følgende endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i:

i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling. *De ulike komponentene skal angis særskilt.*

5.3.9 Opplysning om arbeidstid, varslingsperiode mv.

5.3.9.1 Generelt om direktivets krav

Arbeidsvilkårsdirektivet stiller krav til opplysninger om arbeidstid fra arbeidsgivers side. Hva det skal opplyses om, avhenger av om arbeidstakeren har et arbeidsmønster som er helt eller overveiende *forutsigbart* (bokstav l) eller helt eller overveiende *uforutsigbart* (bokstav m). Det nye direktivet har her mer omfattende plikter enn hva som følger av tidligere direktiv:

| Arbeidsvilkårsdirektivet | Någjeldende direktiv | Aml. § 14-6 |
|---|--|--|
| l) hvis arbeidsmønstret er helt eller overveiende forutsigelig, lengden af arbeidstagerens normale arbeidsdag eller -uge og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vaktændringer | i) varigheten av arbeidstakerens normale virkedag eller arbeidsuke | j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres k) lengde av pauser l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd |
| m) hvis arbeidsmønstret er helt eller overveiende | i) varigheten av arbeidstakerens | j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom |

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| uforudsigelig, skal arbeidsgiveren underrette arbeidstageren om: | normale virkedag eller arbeidsuke | arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres |
| <i>i)</i> det princip, at arbeidsplanen er variabel, antallet af garanterede betalte arbeidstimer og betaling for arbeide, som udføres ud over disse garanterede timer | | k) lengde av pauser |
| <i>ii)</i> de referencetimer og -dage, hvor arbeidstageren kan pålægges at arbeide | | l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd |
| <i>iii)</i> den minimumsvarslingsperiode, som arbeidstageren er berettiget til, før en arbeidsoppgave påbegyndes, og, hvor det er relevant, den i artikkel 10, stk. 3, omhandlede frist for annullering | | |

Når det gjelder begrepet «arbeidsmønster», som brukes i både bokstav l og bokstav m, er dette definert som måten arbeidstiden organiseres og fordeles etter et bestemt mønster som fastlegges av arbeidsgiveren, jf. artikkel 2 bokstav c. Felles for bestemmelsene som oppstiller krav til informasjon om arbeidstid er dermed at det er arbeidsgiver som hovedsakelig bestemmer arbeidstiden. Arbeidsforhold der arbeidstiden utelukkende bestemmes av arbeidstakeren selv, faller utenfor bestemmelsenes virkeområde. Ifølge fortalen avsnitt 19 bør informasjonen om arbeidstid for øvrig være i overenstemmelse med arbeidstidsdirektivet (2003/88/EF), og inkludere opplysninger om pauser, daglig og ukentlig arbeidsfri og omfanget av betalt fravær.

Bestemmelsen i bokstav m, som stiller krav til informasjon der arbeidsmønsteret er *uforutsigbart*, er knyttet til artikkel 10 om minste forutsigbarhet i arbeidsforhold. Et uforutsigbart arbeidsmønster forutsetter at arbeidsplanen er variabel, jf. første underpunkt under artikkel 4 bokstav m. «Arbeidsplanen» må i denne sammenheng bety det samme som «tidsplan for arbeid», jf. artikkel 2 bokstav a. Med «tidsplan for arbeid» menes planen som fastsetter hvilke klokkeslett og dager arbeidet begynner og slutter, jf. artikkel 2 bokstav a.

Departementet forstår bestemmelsen i bokstav m slik at den kun sikter til arbeidsforhold der det ikke er mulig å angi en fast tidsplan for arbeidet. At arbeidstiden varierer fra dag til dag, uke til uke eller periode til periode innebærer ikke i seg selv at arbeidsmønsteret må kategoriseres som uforutsigbart (se også fortalen avsnitt 21). Dersom arbeidstiden er fastlagt etter et mønster som gir arbeidstaker en forutsigbarhet for når vedkommende skal arbeide, vil situasjonen etter departementets oppfatning falle inn under bokstav l – også når arbeidstiden er lagt til ulike tider på døgnet eller til ulike perioder. Skift- og turnusarbeid etter et rullerende og forutsigbart oppsett vil kunne være eksempler på dette. Dette understøttes av at bokstav l har en egen bestemmelse om vaktendringer. Det vises også til nærmere omtale under punkt 11.3 om artikkel 10.

Det avgjørende er om arbeidsmønsteret er *helt* eller *overveiende* (u)forutsigbart. Klassifiseringen er med andre ord avhengig av hvilken kategori mesteparten av arbeidet faller innenfor.

5.3.9.2 Opplysninger om arbeidstid der arbeidsmønsteret er forutsigbart (bokstav l)

Der arbeidstaker har et helt eller overveiende forutsigbart arbeidsmønster, stiller direktivet for det første krav om at det skal gis informasjon om lengden av den normale arbeidsdag eller -uke. Etter departementets vurdering er dette oppfylt ved bestemmelsen i arbeidsmiljøloven om at det skal opplyses om lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstiden, jf. § 14-6 første ledd bokstav j.

Videre krever direktivet at det skal opplyses om eventuelle ordninger for overtid og betaling for dette. Etter departementets vurdering følger krav til informasjon om *betaling* for overtid allerede av arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i, som krever at det skal opplyses om lønn samt eventuelle tillegg og godtgjøringer. Når det gjelder *adgangen til å pålegge* overtid, følger ikke plikten til å opplyse om dette av punktlisten i § 14-6. Det er imidlertid lagt til grunn at en slik plikt allerede følger av hovedregelen i § 14-6 om å informere om forhold av vesentlig betydning, jf. blant annet NOU 2004: 5 punkt 13.5.8. For å tydeliggjøre plikten til å informere om både adgang til å pålegge overtid samt om overtidsbetaling, foreslår departementet at dette tas inn i listen i § 14-6 første ledd bokstav l, i form av henvisning til ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid og lønn for dette. Forslaget er ikke ment å endre gjeldende rett.

Direktivet krever også at det skal opplyses om ordninger for vaktendringer der dette er relevant. Det finnes ikke noen tilsvarende bestemmelse i någjeldende direktiv eller arbeidsmiljøloven. Det følger imidlertid av § 10-3 om arbeidsplan at denne skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Drøftingsplikten gjelder også ved endringer i eksisterende arbeidsplan. Paragraf 10-3 kommer til anvendelse når arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet. Departementet foreslår at det tas inn en bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j om at det skal opplyses om ordninger for vaktendringer, og at det tas inn en henvisning til § 10-3. Hvilke ordninger og regler for vaktendringer som eventuelt gjelder vil for øvrig variere fra virksomhet til virksomhet, og omfanget av informasjonsplikten vil dermed variere.

5.3.9.3 Opplysninger om arbeidstid der arbeidsmønsteret er uforutsigbart (bokstav m)

For arbeidsforhold med uforutsigbart arbeidsmønster følger det av direktivet at arbeidstaker skal opplyses om

- det prinsipp at arbeidsplanen (tidsplanen for arbeid) er variabel,
- minste antall garanterte betalte timer,
- betaling for arbeid som utføres utover den garanterte arbeidstiden.
- referansetimer og -dager som arbeidstaker kan pålegges arbeid,
- den varslingsfrist arbeidstaker har krav på før en arbeidsoppgave påbegynnes, og
- eventuell frist for avlysning av avtalt arbeid.

Etter departementets vurdering må flere av disse kravene sies å allerede være oppfylt gjennom de ulike reglene i arbeidsmiljøloven.

Kravet om å opplyse om at arbeidsplanen er variabel, må etter departementets vurdering kunne sies å være oppfylt gjennom kravene i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j

om at det skal informeres om lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Loven presiserer at dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. Kravet innebærer at det skal fremgå av arbeidsavtalen dersom arbeidstaker som en fast ordning skal arbeide til ulike tider på døgnet / i uken. Det må derfor kunne hevdes at det allerede følger av loven at det skal fremkomme at arbeidsplanen er variabel i direktivets forstand, selv om dette ikke sies eksplisitt.

Kravet om at det skal informeres om minste antall garanterte betalte timer, er etter departementets vurdering også oppfylt i norsk rett. For fast ansettelse viser departementet til at det er et vilkår at arbeidstaker sikres forutsigbarhet i form av et reelt stillingsomfang, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. Dette vilkåret innebærer ifølge forarbeidene at det «må være avtalt et konkret arbeidsomfang, typisk en stillingsandel eller stillingsprosent». For midlertidig ansettelse er det ikke lovfestet et tilsvarende krav. Det skal imidlertid opplyses om forventet varighet, jf. § 14-6 første ledd bokstav e. For både fast og midlertidig ansettelse skal det også opplyses om lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid, jf. § 14-6 første ledd bokstav j. Gjennom dette vil arbeidstaker vite hvor mye arbeid vedkommende er garantert.

Kravet om å opplyse om betaling for arbeid som utføres utover den garanterte arbeidstiden, kan etter departementets vurdering anses gjennomført gjennom kravet i arbeidsmiljøloven om å opplyse om lønn, tillegg og godtgjøringer, jf. § 14-6 første ledd bokstav i.

Selv om disse tre første kravene etter bokstav m anses oppfylt, har departementet likevel vurdert om det kan være hensiktsmessig med enkelte presiseringer eller klargjøringer i lovteksten, ut fra et formål om forutsigbarhet og klarhet i arbeidsforholdet. Departementet vil i denne sammenheng foreslå at det presiseres i loven at *dersom arbeidstiden vil variere eller arbeid skal utføres periodevis*, så skal det opplyses om dette. Ut fra samme hensyn foreslår departementet at det presiseres at arbeidsgiver skal opplyse om betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid. Departementet viser til samlet forslag til endringer i § 14-6 første ledd bokstav j og l nedenfor.

Når det gjelder de to neste kravene under artikkel 4 bokstav m, vurderer departementet at det er behov for enkelte endringer i norsk rett.

Direktivet krever at det skal opplyses om referansetimer og -dager som arbeidstaker kan pålegges arbeid, jf. bokstav m nr. ii. Med dette menes tidsintervaller på spesifiserte dager hvor arbeid kan finne sted etter anmodning fra arbeidsgiver, jf. artikkel 2 bokstav b. Bestemmelsen refererer til rettigheten i artikkel 10 første ledd bokstav a, som sier at arbeidstakeren ikke skal kunne pålegges arbeid med mindre arbeidet finner sted innenfor forhåndsdefinerte referansetimer og -dager. Referansetimer og -dager er altså det tidsrom der arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker å arbeide. Frivillig ekstraarbeid faller utenfor. Slik departementet forstår direktivet, faller også pålegg om overtid utenfor begrepet.

Kravet om å ha referansetider behandles under gjennomgangen av direktivets artikkel 10, se punkt 11.3. For å gjennomføre direktivets krav om opplysning om referansetid, foreslår departementet at det tas inn en regel om dette i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j.

Etter bokstav m nr. iii skal det videre opplyses om den varslingsfrist arbeidstaker har krav på før en arbeidsoppgave påbegynnes. Bestemmelsen viser til varslingsperioden arbeidstaker skal ha etter artikkel 10 første ledd bokstav b. Departementet viser her til punkt 11 om artikkel 10 for redegjørelsen av kravet om rimelig varslingsfrist og departementets vurderinger knyttet til denne bestemmelsen. Selve kravet om å gi *opplysning* om slik varslingsfrist, foreslår departementet at tas inn sammen med de øvrige kravene til å gi informasjon om arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j.

Endelig skal det etter direktivet opplyses, hvis det er relevant, om slik frist for annullering som er omtalt i artikkel 10 tredje ledd. Artikkel 10 tredje ledd lyder slik:

Hvis medlemsstaterne tillader en arbeidsgiver at annullere en arbeidsoppgave uten kompensasjon, trøffer medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller praksis de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbeidstageren har rett til kompensasjon, hvis arbeidsgiveren etter en nærmere bestemt rimelig frist annullerer den arbeidsoppgave, som arbeidstageren tidligere har aftalt med arbeidstageren.

Som det fremgår under redegjørelsen for artikkel 10 under punkt 11, står arbeidsgiver etter norsk rett ikke fritt til å avlyse en avtalt arbeidsoppgave uten å kompensere arbeidstaker. Ettersom departementet ikke anser at kravene til annullering i artikkel 10 tredje ledd er relevante, anses det ikke nødvendig å innføre en informasjonsplikt her.

5.3.9.4 Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

For å gjennomføre artikkel 4 bokstav l og m, foreslår departementet at arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstavene j og l skal lyde:

j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid *og ordninger for vaktendringer, jf. § 10-3*. Dersom arbeidet skal utføres periodevis *eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere*, skal arbeidsavtalen *opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal denne informasjonen inkludere hvilken varslingsfrist som gjelder før oppstart av arbeid, jf. § 10-3, og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid.*

l) *ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid, og avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd.*

5.3.10 Opplysning om sosial sikring

Det siste punktet på listen i artikkel 4 oppstiller en informasjonsrettighet for arbeidstaker angående sosial sikring. Bestemmelsen forplikter arbeidsgiver til å opplyse om identiteten til sosialsikringsinstitusjoner («social security institutions») som mottar sosiale bidrag i tilknytning til arbeidsforholdet og enhver eventuell beskyttelse i form av sosial sikring fra arbeidsgivers side, der dette er arbeidsgivers ansvar. Verken arbeidsmiljøloven eller någjedende direktiv inneholder noen tilsvarende bestemmelse.

Fortalens avsnitt 22 gir veiledning om de typer sosial sikring som omfattes etter bestemmelsen: Dette gjelder sosiale bidrag ved sykdom, fødsels- og foreldreytelser, ytelser i forbindelse med yrkesskade og arbeidsrelatert sykdom, og alderdoms-, uførhets-, etterlatte-, arbeidsledighets-, førtidspensjons- og familieytelser. Videre fremgår det at informasjonen bør omfatte dekning etter supplerende pensjonsordninger som definert i direktivene 2014/50/EU og 98/49/EF om tilleggspensjon, der det er relevant. Dersom arbeidstaker selv velger sosialsikringsinstitusjon, klargjør fortalen at arbeidsgiver ikke er forpliktet til å gi opplysninger om denne.

Direktivbestemmelsen synes innrettet mot systemer der sosiale ytelser / inntektssikring er mer direkte knyttet opp mot arbeidsforholdet enn hva som er tilfellet i Norge, og hvor innbetalinger som har tilknytning til arbeidsforhold kan skje til flere ulike institusjoner. I Norge gis «sosial sikring» hovedsakelig gjennom folketrygden, hvor medlemskap er obligatorisk for alle som er bosatt i Norge. Folketrygden administreres av NAV, med unntak av ytelser til helsetjenester, og gir rett til ulike ytelser ved sykdom, knyttet til livsløp/familiesituasjon og ved arbeidsløshet. For å oppnå ytelsene må man være medlem av folketrygden, og vilkårene for å få stønaden/ytelsen må være oppfylt. Folketrygden

finansieres gjennom medlemsavgifter (trygdeavgift som betales sammen med øvrig skatt), arbeidsgiveravgift og tilskudd fra staten. Enkelte ytelser dekkes helt ut av statstilskuddet. Hjemmel for å kreve inn arbeidsgiveravgift er folketrygdloven § 23-2, for trygdeavgift § 23-3 og tilskudd fra staten § 23-10.

Informasjonsbestemmelsen om sosial sikring i direktivet pålegger for det første å opplyse om identiteten på de sosialsikringsinstitusjoner som mottar sosiale bidrag fra arbeidsgiver knyttet til arbeidsforholdet. Sett opp mot norske forhold, viser departementet her til at arbeidsgivere i Norge betaler bidrag knyttet til arbeidsforholdet i form av skatt, forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift. Dette skjer imidlertid ikke direkte til trygdeinstitusjonene, men til skattemyndighetene. Arbeidsgivere har også ulike innbetalingsforpliktelser knyttet til pensjon og forsikring. De fleste arbeidsgivere har plikt til å ha tjenstepensjonsordning for sine ansatte. Alle arbeidsgivere må også tegne yrkesskadeforsikring for egne arbeidstakere. Slike innbetalinger kan for eksempel skje til forsikringsinstitusjoner og pensjonskasser.

Etter departementets vurdering er det ikke opplagt hvilken type institusjoner det vil være nødvendig å opplyse om etter direktivets bestemmelse, sett i lys av systemet i Norge. Ut fra hensynet til tydelighet og forutsigbarhet overfor arbeidstakerne, foreslår departementet imidlertid at arbeidsgiver generelt skal opplyse om identiteten på de institusjoner eller virksomheter som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver knyttet til sosial sikring. Dette er tenkt å omfatte eksempelvis identiteten på institusjoner eller virksomheter som mottar innbetalinger knyttet til tjenstepensjon og yrkesskadeforsikring. Etter departementets vurdering kan det ut fra formålet med direktivet være hensiktsmessig for arbeidstakere å få opplysninger om identiteten på slike virksomheter/institusjoner, uavhengig av om de direkte eller alltid vil anses som «sosialsikringsinstitusjoner som mottar sosiale bidrag fra arbeidsgiver» i direktivets forstand. Når det gjelder innbetaling av arbeidsgiveravgift til staten, oppfatter departementet samtidig at det ikke er nødvendig eller behov for å opplyse i arbeidsavtalen om dette, da avgiften både vil gjelde generelt for alle og ikke har sammenheng med hvor arbeidstaker mottar ytelser fra, jf. ovenfor.

Direktivet pålegger videre å opplyse om «enhver beskyttelse i forbindelse med sosial sikring fra arbeidsgivers side». Departementet legger til grunn at dette vil omfatte eventuelle ytelser fra arbeidsgiver ved sykdom, fødsel og andre situasjoner som nevnt i direktivets fortale, jf. ovenfor. I Norge har arbeidsgivere blant annet et lovfestet ansvar for å dekke lønn under sykdom og lønn ved barns sykdom i en viss periode, jf. folketrygdloven § 8-19 og § 9-8. Som omtalt ovenfor er de fleste arbeidsgivere også pålagt å ha tjenstepensjonsordning for sine ansatte og å tegne yrkesskadeforsikring. Mange arbeidsgivere vil også tilby ytelser overfor sine arbeidstakere utover hva som følger av loven, eksempelvis sykelønn utover lovens begrensninger og bedre pensjonsordninger enn lovfestede minstekrav. Arbeidsgivers forpliktelser eller tilbud på disse områdene vil kunne følge av tariffavtaler, individuell avtale eller praksis i virksomheten.

Direktivets opplysningsplikt på dette området er etter departementets oppfatning nokså vid, ved at arbeidsgiver skal opplyse om «enhver beskyttelse» i forbindelse med sosial sikring fra arbeidsgivers side. Departementet oppfatter at det her vil være relevant både å opplyse om ytelser som følger av lov, og ytelser som går utover dette, jf. ovenfor. Ut fra hensynet bak bestemmelsen, oppfatter departementet at også forskuttering av ytelser, som arbeidsgiver senere får refundert fra staten, vil være omfattet. Pensjonsordninger og forsikringsordninger i regi av arbeidsgiver oppfatter departementet at også vil være omfattet, selv om utbetalinger ikke kommer direkte fra arbeidsgiver. Ytelser som anses som lønn, samt pensjonsinnbetalinger og andre godtgjøringer, vil arbeidsgiver uansett være forpliktet til å opplyse om etter arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i, jf. omtale i punkt 5.3.8. Det vil også

kunne være et overlapp med forslaget til ny bestemmelse i § 14-6 bokstav g om at arbeidsgiver skal opplyse om rett til fravær betalt av arbeidsgiver.

Departementet tolker direktivet slik at det skal gis generell informasjon om de ulike ytelsene, men at det ikke er nødvendig å opplyse om alle vilkår og betingelser.

Når det gjelder begrepet «sosial sikring», som brukes i direktivet, er dette lite brukt i Norge, og departementet mener derfor at det i en norsk bestemmelse bør brukes en annen formulering. For at bestemmelsen skal bli lettere å anvende i praksis, foreslår departementet at den norske bestemmelsen direkte angir hva slags typer ytelser det skal opplyses om.

For å gjennomføre direktivbestemmelsen, foreslår departementet derfor at det inntas en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav p:

p) ytelser i regi av arbeidsgiver i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon, yrkesskade og yrkessykdom, pensjon, alderdom, uførhet, arbeidsledighet og til etterlatte, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.

I forslaget er det benyttet samlebetegnelser som er ment å dekke de typer ytelser som nevnes i fortalen avsnitt 22. At ytelsene må være «i regi av» arbeidsgiver, inkluderer både der arbeidsgiver selv administrerer ordningen og utbetaler ytelsen, og der dette skjer gjennom en tredjepart, forutsatt at ordningen er knyttet til arbeidsforholdet og bidrag fra arbeidsgiver.

Forslaget innebærer en plikt for arbeidsgiver til å opplyse om de forskjellige relevante ytelsene og institusjonene som mottar bidrag fra arbeidsgiver, men ingen plikt til å beskrive alle detaljer og vilkår knyttet til dem. Departementet viser også til at opplysninger i denne direktivbestemmelsen vil kunne angis ved en henvisning til de lover, administrative bestemmelser eller tariffavtaler som gjelder for disse forhold, jf. omtale i punkt 5.3.11.

5.3.11 Henvisning til lov, forskrift og tariffavtaler

Direktivet åpner for at enkelte av de vilkår arbeidstaker skal opplyses om gis i form av en henvisning til de lover, bestemmelser eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. Bestemmelsen viderefører det någjeldende direktivets bestemmelse på dette punkt og utvider listen over hvilke bestemmelser dette gjelder, jf. direktivets artikkel 4 tredje ledd.

Arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd har en tilsvarende bestemmelse som någjeldende direktiv når det gjelder adgangen til å henvide til lov, tariffavtaler mv. Departementet foreslår at denne utvides i tråd med arbeidsvilkårskomiteens direktiv til også å omhandle opplysninger om prøvetid, kompetanseutvikling og sosial sikring.

Det er etter arbeidsmiljøloven i dag for øvrig anledning til å informere om *arbeidstid* ved henvisning til lov, tariffavtale mv. Mens det nye direktivet åpner for slik henvisning når det gjelder arbeidstid ved *forutsigbart arbeidsmønster* (artikkel 4 andre ledd bokstav l), gir direktivet *ikke* en slik mulighet ved *uforutsigbart arbeidsmønster* (bokstav m). Kravene til opplysninger ved henholdsvis forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster foreslås gjennomført sammen, i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j og l. For å oppfylle direktivets krav, foreslår departementet derfor at det presiseres enkelte unntak fra adgangen til å henvide til lov, tariffavtale mv. når de gjelder arbeidstid.

Det foreslås følgende endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd:

(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene f til k, o og p kan gis ved å henvide til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger gjelder dette likevel ikke informasjon som nevnt i første ledd

bokstav j og informasjon om betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid, jf. første ledd bokstav l.

5.3.12 Særlig om arbeid i arbeidsgivers hjem

Forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning oppstiller krav til skriftlig arbeidsavtale i § 2. Bestemmelsen ligner arbeidsmiljøloven § 14-6, men listen over påkrevde opplysninger er noe kortere og tilpasset den spesielle typen arbeidsforhold. Forskriften stiller nærmere krav til opplysninger om parter i avtalen, oppstart og varighet, arbeidssted, arbeidsbeskrivelse, arbeidstid, ferie, lønn og oppsigelse.

Departementet vurderer at det er behov for enkelte endringer i § 2 for å oppfylle artikkel 4, og foreslår at det i hovedsak gjøres tilsvarende endringer som i arbeidsmiljøloven § 14-6, jf. forslagene ovenfor. I motsetning til i loven anses det imidlertid ikke nødvendig å kreve opplysninger om innleiers identitet, og heller ikke om prøvetid, ettersom det ikke åpnes for prøvetid ved arbeid i arbeidsgivers hjem. Når det gjelder opplysninger om eventuelle tariffavtaler, antar departementet at dette ikke vil være veldig praktisk for denne typen arbeid, men det foreslås likevel inntatt for å oppfylle direktivet.

I motsetning til etter arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd gjelder det etter forskriften ingen mulighet til å gi opplysninger ved henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale. Departementet foreslår å innføre en slik mulighet. Dette vil gjøre det lettere for arbeidsgiver å oppfylle de utvidede informasjonsforpliktelsene, og departementet kan ikke se grunn til at private arbeidsgivere ikke her skal ha samme mulighet som virksomheter. Departementet viser til de samlede endringsforslagene i punkt 23.

6 Artikkel 5 – Frister og opplysningenes form

6.1 Om artikkel 5

Direktivets artikkel 5 gir regler om når og hvordan informasjonen etter artikkel 4 om de ulike sidene ved arbeidsforholdet skal gis til arbeidstaker, og om medlemsstatenes ansvar for å gjøre informasjon tilgjengelig for partene.

Ifølge bestemmelsen skal informasjon om partenes identitet, arbeidssted, stillingstittel/-beskrivelse, oppstartsdato, varighet ved midlertidighet, prøvetid, lønn og arbeidstid gis til arbeidstaker senest i perioden fra første arbeidsdag til syvende kalenderdag etter dette, jf. artikkel 5 første ledd. Informasjon om innleievirksomhet, opplæring, betalt fravær, oppsigelse, tariffavtaler og sosial sikring skal gis innen en måned etter første arbeidsdag. Etter dagens direktiv er fristen to måneder for alle opplysningene.

Informasjonen skal gis individuelt til arbeidstaker. Dette utelukker arbeidsgiver fra å gi felles informasjon i form av for eksempel et oppslag på arbeidsgivers intranett.

Artikkel 5 andre ledd sier at statene kan utarbeide maler og skjemaer for dokumentene med informasjon, og gjøre disse tilgjengelige for arbeidstaker og arbeidsgiver, herunder ved å gjøre dem tilgjengelige på offisielt nettsted eller på andre egnede måter. Artikkel 5 tredje ledd forplikter medlemsstatene til å sikre at informasjon om de lover, forskrifter og allment gjeldende tariffavtaler som utgjør den rettslige rammen som skal kommuniseres av arbeidsgiver, gjøres gratis tilgjengelig på en klar, gjennomskiktig og lett tilgjengelig måte, herunder gjennom eksisterende onlineportaler.

6.2 Gjeldende rett

Informasjon om arbeidsvilkår skal etter arbeidsmiljøloven gis i form av en skriftlig arbeidsavtale, jf. §§ 14-5 til 14-8. For alle arbeidsforhold med samlet varighet over en måned skal arbeidsavtalen foreligge snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte, jf. § 14-5 andre ledd. I kortere arbeidsforhold og ved utleie av arbeidskraft skal skriftlig avtale inngås umiddelbart, jf. § 14-5 tredje ledd. Loven skiller ikke mellom ulike typer av informasjon når det gjelder tidspunktet for den skriftlige arbeidsavtalen.

6.3 Departementets vurderinger og forslag

Arbeidsvilkårsdirektivet skjerper tidsfristene for når arbeidsgiver skal gi arbeidstaker skriftlig informasjon om arbeidsvilkår, sammenlignet med det någjeldende direktivets frist. Det introduseres et skille mellom *grunnleggende opplysninger* med en frist på syv dager (artikkel 4 andre ledd bokstav a til e, g, k, l og m) og *supplerende opplysninger* med en frist på en måned (øvrige opplysninger i artikkel 4 andre ledd).

For arbeidsforhold i Norge med kortere varighet enn en måned, og ved utleie, er fristen for når det må foreligge arbeidsavtale «umiddelbart», jf. arbeidsmiljøloven § 14-5 tredje ledd. Departementet legger til grunn at denne fristen ligger innenfor direktivets krav.

For de fleste arbeidsforhold gjelder imidlertid en frist i arbeidsmiljøloven på én måned, jf. § 14-5 andre ledd. Når det gjelder *de supplerende opplysningene* etter direktivet (informasjon om opplæring, betalt fravær, oppsigelse, tariffavtaler og sosial sikring) oppfyller arbeidsmiljøloven direktivets krav (på en måned). For den *grunnleggende informasjonen* (partenes identitet, arbeidssted, stillingstittel/-beskrivelse, oppstartsdato, varighet ved midlertidighet, prøvetid, lønn og arbeidstid), som etter direktivet skal gis innen 7 dager etter første arbeidsdag, vurderer departementet at det kreves en endring i arbeidsmiljøloven for å oppfylle direktivets krav.

Departementet har kommet til at det fortsatt er hensiktsmessig at det gjelder én og samme frist for når ulike arbeidsvilkår skal opplyses om etter arbeidsmiljøloven, jf. § 14-5. For å oppfylle direktivet må en slik frist da settes til syv dager etter første arbeidsdag.

Departementet utelukker ikke at det i enkelte arbeidsforhold vil kunne være utfordrende for arbeidsgiver å avklare alle forhold og sørge for all informasjon innen en slik frist. Departementet antar imidlertid at en frist på senest én uke etter arbeidsforholdets oppstart i de aller fleste arbeidsforhold vil være uproblematisk, og mener i utgangspunktet at dette bør gi tilstrekkelig tid til avklaringer. Det vises til at dette er en lengre frist enn den som allerede gjelder ved innleie og arbeidsforhold med mindre enn 1 måneds varighet. Departementet kan ikke se at det er forhold ved de ulike supplerende opplysningene som tilsier et behov for en lengre frist enn den som gjelder for de grunnleggende opplysningene. Det vil gjennomgående være i arbeidstakers interesse å motta informasjon om arbeidsforholdet på et så tidlig tidspunkt som mulig, og det vil være mer oversiktlig om informasjonen gis samlet og samtidig. At opplysningene gis samlet vil også gi arbeidsgiver bedre forutsigbarhet. På denne bakgrunn foreslår departementet å korte ned fristen i arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd fra 1 måned til 7 dager etter at arbeidsforholdet begynte. Departementet foreslår følgende endring i § 14-5 andre ledd:

- (2) I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest *syv dager* etter at arbeidsforholdet begynte.

For arbeid i arbeidsgivers hjem skal opplysninger om arbeidsvilkår foreligge senest samtidig med at arbeidsforholdet starter, jf. forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem § 2. Forskriften oppfyller dermed direktivets krav, og det er ikke behov for endringer.

Artikkel 5 har også bestemmelser om tilgjengeliggjøring av informasjon fra statenes side, jf. andre og tredje ledd. Her fremgår det at medlemsstatene kan utarbeide maler og skjemaer som stilles til rådighet for arbeidsgivere og arbeidstakere, jf. andre ledd. Videre pålegges medlemsstatene å gjøre informasjon om aktuelle lover, forskrifter og allment gjeldende tariffavtaler tilgjengelig, jf. tredje ledd.

Når det gjelder maler og skjemaer, viser departementet blant annet til at Arbeidstilsynet har en veiledningsfunksjon som også omfatter reglene om skriftlig avtale, og at tilsynet har utarbeidet maler for standard arbeidsavtale som er tilgjengelig på deres nettsider. Videre viser departementet til at norske lover og forskrifter, herunder allmenngjøringsforskrifter, kunngjøres gratis og allment tilgjengelig via Lovdata sine sider. Regler om publisering av lover og forskrifter følger av lov 19. juni 1969 nr. 53 om Norsk Lovtidend § 1 og forvaltningsloven § 38 første ledd bokstav c. Etter departementets syn er direktivets krav oppfylt på dette punkt. Arbeidstilsynet publiserer også regelverk på arbeidslivsområdet lett tilgjengelig og oversiktlig, og veileder om dette.

7 Artikkel 6 – Opplysning om endringer i arbeidsforholdet

7.1 Om artikkel 6

Artikkel 6 pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidstaker opplyses om endringer i arbeidsforholdet. Plikten gjelder de vilkår arbeidsgiver er pålagt å opplyse om, jf. artikkel 4 og 7. Informasjonen skal gis ved første anledning, og senest den dagen endringene trer i kraft. Plikten gjelder imidlertid ikke endringer som kun reflekterer en endring i de lover, forskrifter mv. som det er referert til i dokumentet med opplysninger om arbeidsforholdet, jf. andre ledd.

Artikkel 6 viderefører i all hovedsak någjeldende direktivs krav. Fristen for å informere om endringene er imidlertid betydelig forkortet. Mens dagens direktiv krever at opplysningene gis tidligst mulig og *senest en måned etter at endringene trådte i kraft*, krever nytt direktiv at de gis ved første anledning og *senest samme dato som endringene trer i kraft*.

7.2 Gjeldende rett

Etter arbeidsmiljøloven skal endringer tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest en måned etter at de trådte i kraft, jf. § 14-8. Kravet gjelder ikke hvis endringene skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. § 14-6 andre ledd og § 14-7 andre ledd.

7.3 Departementets vurderinger og forslag

Artikkel 6 strammer inn tidsfristen for når arbeidsgiver må informere om endringer i arbeidsvilkårene. Etter departementets vurdering vil en gjennomføring av bestemmelsen kreve at tidsfristen i arbeidsmiljøloven § 14-8 endres tilsvarende. Departementet foreslår derfor at fristen for å informere om endringer i arbeidsforholdet endres fra senest *en måned* etter at endringen trådte i kraft til senest *samme dag* som endringen trer i kraft, jf. forslag til ny ordlyd i § 14-8 første punktum:

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i §§ 14-6 og 14-7 skal tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest *den dagen endringen trer i kraft*.

Departementet legger til grunn at dette normalt ikke vil by på store utfordringer for arbeidsgivere. Når det gjelder forholdet mellom fristen i artikkel 6 og fristen til å opplyse om innleiers identitet så snart denne er kjent, jf. artikkel 4, vises det til punkt 5.3.3.

For arbeid i arbeidsgivers hjem skal endringer i arbeidsforholdet gjenspeiles i avtalen senest samtidig med at endringen trer i kraft, jf. forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem § 2. Forskriften oppfyller dermed direktivets krav, og det er ikke behov for endringer.

8 Artikkel 7 – Tilleggsinformasjon til arbeidstaker som sendes til et annet land

8.1 Om artikkel 7

For arbeidstakere som sendes til andre EU-land enn der de normalt arbeider, eller til tredjeland, stiller artikkel 7 tilleggskrav til opplysningene arbeidsgiveren skriftlig skal gi. Medlemsstatene plikter å sikre at arbeidsgiver skriftlig opplyser om

- a) hvilket land arbeidet skal utføres i og forventet varighet av utenlandsarbeidet
- b) valutaen lønnen skal utbetales i
- c) eventuelle kontant- og naturalytelser knyttet til utenlandsarbeidet
- d) opplysninger om hvorvidt kostnadene ved hjemreise dekkes, og i så fall vilkårene for hjemreise

Disse opplysningene skal gis som et tillegg til den vanlige «informasjonspakken» etter artikkel 4 og 5, og skal gis før avreise, jf. første ledd.

Artikkel 7 andre ledd stiller krav om at arbeidstakere som er omfattet av utsendingsdirektivet (direktiv 96/71/EF) i tillegg har krav på opplysninger om

- a) den lønn arbeidstakeren har krav på etter gjeldende rett i vertslandet
- b) eventuelle ytelser som spesifikt vedrører utsendelsen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og losji, der dette er relevant
- c) linken til det sentrale offisielle nettstedet som er etablert i vertslandet etter direktiv 2014/67/EU (håndhevingsdirektivet) artikkel 5 andre ledd

Det følger av tredje ledd at informasjonen nevnt i første ledd bokstav b og andre ledd bokstav a kan gis i form av henvisning til de lover, forskrifter, vedtekter eller tariffavtaler som regulerer de aktuelle forholdene. Artikkel 7 fjerde ledd bestemmer at første og andre ledd ikke skal gjelde dersom varigheten av hver arbeidsperiode utenfor det landet arbeidstakeren normalt arbeider er på fire etterfølgende uker eller mindre. Dette gjelder så lenge annet ikke er bestemt av medlemsstatene.

Artikkel 7 er omtalt i fortalen avsnitt 26. Det heter her at for arbeidstakere som sendes på etterfølgende arbeidsoppdrag i ulike medlemsstater eller tredjeland, bør det være mulig å samle opplysningene før første avreise, og ajourføre disse dersom det skjer endringer.

8.2 Gjeldende rett

Arbeidstaker som skal arbeide i utlandet i mer enn en måned, har krav på skriftlig arbeidsavtale før avreise, jf. arbeidsmiljøloven § 14-7. I tillegg til informasjonen nevnt i § 14-6, skal avtalen også regulere følgende:

- a) varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,
- b) valutaen vederlaget skal utbetales i,
- c) eventuell kontant- og naturalytelse som er knyttet til utenlandsarbeidet,
- d) eventuelt vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.

Det følger videre av § 14-7 andre ledd at informasjon som nevnt i bokstavene b og c kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler. Bestemmelsen i § 14-7 omfatter arbeid i alle land utenfor Norge – både innenfor og utenfor EØS.

8.3 Departementets vurderinger og forslag

8.3.1 Innledning

Artikkel 7 viderefører og utvider listen over tilleggsopplysninger arbeidstakere som skal arbeide i et annet land skal få, sammenlignet med någjeldende direktiv og arbeidsmiljøloven. Første ledd gjelder alle som sendes til et annet land og tilsvarer i hovedsak dagens regelverk, mens andre ledd er nytt, og gjelder kun der arbeidstakeren vil omfattes av utsendingsdirektivet. For å gjennomføre artikkel 7 må det etter departementets vurdering gjøres endringer i § 14-7. Det foreslås også enkelte endringer av mer språklig/presiserende art.

8.3.2 Tilleggsopplysninger til arbeidstakere som sendes til andre land

Artikkel 7 første ledd stiller generelle krav til opplysninger som skal gis ved arbeid i en annen stat enn der arbeidstakeren normalt arbeider. Arbeidsmiljøloven § 14-7 gjelder «dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet». Departementet vurderer at dette dekker virkeområdet.

De nærmere kravene til opplysninger i artikkel 7 første ledd er hovedsakelig en videreføring fra någjeldende direktiv, som er gjennomført i arbeidsmiljøloven, men listen er noe utvidet:

| Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 7 første ledd | Någjeldende direktiv artikkel 4 første ledd | Aml. § 14-7 første ledd |
|--|---|--|
| a) det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbeidet i utlandet skal utføres, og arbeidets forventede varighet | a) varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet, | a) varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet, |
| b) den valuta, som lønnen skal utbetales i | b) valutaen vederlaget skal betales i, | b) valutaen vederlaget skal utbetales i, |
| c) eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbeidsoppgaverne | c) eventuelt kontant- og naturalytelser som er knyttet til utenlandsarbeidet, | c) eventuell kontant- og naturalytelse som er knyttet til utenlandsarbeidet, |
| d) opplysninger om, hvorvidt omkostningene i forbindelse med arbeidstagerens tilbakevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for arbeidstagerens tilbakevenden til hjemlandet. | d) eventuelt vilkårene for arbeidstakerens hjemreise. | d) eventuelt vilkårene for arbeidstakerens hjemreise. |

I bokstav a er det tatt inn at det skal opplyses om *hvilket eller hvilke land* det skal arbeides i, og det er lagt inn at det skal opplyses om *forventet* varighet. Departementet foreslår å endre arbeidsmiljøloven § 14-7 første ledd bokstav a ved å innta «hvilke land arbeidet skal utføres i» i bestemmelsen.

Bokstav b er videreført fra någjeldende direktiv, og anses gjennomført ved § 14-7 første ledd bokstav b. Departementet foreslår likevel at ordlyden oppdateres, ved å bytte ut «vederlaget» med «lønnen».

Bokstav c har en endret ordlyd, men innholdet er etter departementets vurdering det samme som den tilsvarende bestemmelsen i någjeldende direktiv. Ordlyden i nytt direktiv gjør det imidlertid helt klart at det skal opplyses om de kontant- og naturalytelser som er knyttet til utenlandsarbeidet (sml. endring i ordlyden i den engelske språkdrakten fra «appropriate» til «applicable»). Departementet anser at § 14-7 første ledd bokstav c dekker kravet i direktivet, men foreslår en mindre endring av språklig karakter, se forslaget nedenfor.

Bokstav d har, i likhet med bokstav c, oppdatert ordlyd, men innholdet er slik departementet leser bestemmelsen i hovedsak det samme. Det er imidlertid gjort klart at det skal opplyses om *hvorvidt* kostnadene ved hjemreise dekkes eller ikke. Departementet foreslår at § 14-7 første ledd bokstav d endres i tråd med arbeidsvilkårsdirektivet.

Departementet foreslår i tillegg at overskriften i § 14-7 endres fra «utenlandsstasjonert arbeidstaker» til «arbeidstaker som sendes til et annet land». Dette er i tråd med ordlyden i det nye direktivet, og er etter departementets syn et mer hensiktsmessig uttrykk.

Når det gjelder frist for å gi opplysningene, følger det av artikkel 7 at både tilleggsopplysningene etter artikkel 7 og den vanlige «informasjonspakken» etter artikkel 4 skal gis før avreise. Departementet tolker bestemmelsen slik at fristen for den vanlige «informasjonspakken» i utgangspunktet vil følge av artikkel 5 (syv dager / en måned etter tiltredelse), men slik at denne informasjonen likevel må gis senest ved avreise. Det vil med andre ord være den av de to fristene som kommer først, som vil gjelde. Departementet oppfatter at norsk rett oppfylder direktivets krav. Det vises til at det følger av § 14-7 første ledd at den skriftlige avtalen skal inngås før avreise, som samsvarer med direktivets frist.

8.3.3 Ytterligere informasjon til arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet

Artikkel 7 andre ledd gjelder kun for arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet (direktiv 96/71/EC). Utsendingsdirektivet regulerer hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som skal gjelde når arbeidstakere midlertidig utsendes på arbeidsoppdrag til et annet medlemsland. Det er også vedtatt et eget håndhevingsdirektiv (direktiv 2014/67/EU), som har til formål å styrke gjennomføringen og etterlevelsen av utsendingsdirektivet. Direktivene er inntatt i EØS-avtalen og gjennomført i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven og utsendingsforskriften. Det er vedtatt et endringsdirektiv (direktiv (EU) 2018/957) til utsendingsdirektivet. EØS-komiteen fattet 4. februar 2022 beslutning om innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen.

Artikkel 7 andre ledd oppstiller krav til hvilken informasjon arbeidsgiver skal gi til arbeidstaker, som kommer i tillegg til kravene etter første ledd og ellers i direktivet. Bestemmelsen må etter departementets forståelse tolkes dithen at tidsfristen er den samme som etter artikkel 7 første ledd, altså før arbeidstakerens avreise.

Plikten etter bestemmelsen må i sammenheng med resten av bestemmelsen leses slik at den forplikter arbeidsgiver i landet der arbeidstakeren normalt arbeider til å opplyse om vilkårene etter bokstav a til c som gjelder i vertslandet eller vertslandene arbeidstaker sendes til.

Forpliktelsen påhviler altså arbeidsgiver i avsenderlandet. I norsk rett vil dette tilsvare utsending som nevnt i arbeidsmiljøloven § 1-7 tredje ledd.

Artikkel 7 andre ledd oppstiller tre forhold det skal opplyses om:

- a) den løn, som arbeidstageren er berettiget til i overensstemmelse med gjeldende ret i værtsmedlemsstaten
- b) hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse af udgifter til reise, kost og logi
- c) linket til det centrale offisielle nationale nettsted, der er etablert af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Det finnes ingen tilsvarende bestemmelse i dagens direktiv eller arbeidsmiljøloven § 14-7. Sammenhengen med utsendingsdirektivet gjør det imidlertid naturlig å tolke bestemmelsen i samsvar med utsendingsdirektivet. Når det gjelder bokstav a, legger departementet derfor til grunn at man med «løn» («remuneration») mener alle former for godtgjørelse, for eksempel ulempetillegg, bonuser og lignende, som ifølge nasjonal lovgivning eller allmenngjorte tariffavtaler er obligatoriske i vertsstaten, jf. utsendingsdirektivet artikkel 3 første ledd punkt 2, som endret ved direktiv 2018/957/EU. Det er fortsatt etter utsendingsdirektivet slik at det er medlemsstatenes nasjonale lønnsbegrep som skal legges til grunn.

Det følger av bokstav b at det skal opplyses om eventuelle ytelser som gjelder spesifikt for utsendelsen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og losji. Bokstav c viser til artikkel 5 andre ledd i håndhevingsdirektivet, som forplikter statene til å ha en nasjonal nettside med informasjon om hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår mv. som får anvendelse for arbeidstakere som er utsendt til EØS-staten. Bestemmelsen i bokstav c fastslår at arbeidsgiver skal opplyse om det offisielle nettstedet i vertslandet/-landene.

For å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 7 andre ledd, foreslår departementet en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-7. Det foreslås å innta i andre ledd en bestemmelse om tilleggsopplysninger som skal gis når en norsk virksomhet sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området. Innholdet i forslaget er dermed ment å tilsvare forpliktelsen etter arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 7 andre ledd.

8.3.4 Opplysningenes form (henvisning til lover mv.)

Det følger av artikkel 7 tredje ledd at informasjon om den valuta lønnen skal utbetales i (første ledd bokstav b) og den lønn arbeidstakeren har krav på etter gjeldende rett i vertsmedlemsstaten (andre ledd bokstav a) kan gis i form av en henvisning til de bestemmelser i lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Bestemmelsen innebærer en delvis videreføring av det någjeldende direktivet artikkel 4 andre ledd, som gjenfinnes i arbeidsmiljøloven § 14-7 andre ledd. Det er gjort endringer når det gjelder *hvilke* opplysninger som kan gis ved slik henvisning, og departementet foreslår derfor at muligheten etter arbeidsmiljøloven § 14-7 andre ledd til å gi informasjon ved henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler endres i tråd med arbeidsvilkårsdirektivet.

8.3.5 Unntak fra kravet til opplysninger

Utgangspunktet etter artikkel 7 fjerde ledd er at kravene til tilleggsopplysninger ikke kommer til anvendelse der varigheten av hver arbeidsperiode utenfor det land hvor arbeidstakeren

normalt arbeider, ikke overstiger fire etterfølgende uker. Denne tidsgrensen gjelder kun i mangel av nasjonal regulering. Siden direktivet er et minimumsdirektiv, betyr dette at nasjonal rett kan fastsette en kortere tidsgrense før rettigheten vil gjelde, eller bestemme at det ikke skal være en slik tidsgrense.

Forpliktelsene etter arbeidsmiljøloven § 14-7 gjelder dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn en måned, jf. bestemmelsens første ledd. For å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 7 fjerde ledd, foreslår departementet å endre denne tidsperioden til fire sammenhengende uker.

8.3.6 Forslag til lovendringer

Departementet foreslår at arbeidsmiljøloven § 14-7 skal lyde:

§ 14-7 *Arbeidstaker som sendes til et annet land*

(1) Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn *fire sammenhengende uker*, skal skriftlig arbeidsavtale inngås før avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i § 14-6 skal avtalen minst regulere følgende:

- a) *hvilke land arbeidet skal utføres i, og varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,*
- b) *valutaen lønnen skal utbetales i,*
- c) *eventuelle kontant- og naturalytelser som er knyttet til utenlandsarbeidet,*
- d) *om arbeidstakers hjemreise blir betalt eller refundert av arbeidsgiveren, og i så fall vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.*

(2) *Når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal informasjonen nevnt i første ledd i tillegg omfatte følgende:*

- a) *den lønn arbeidstaker har krav på etter gjeldende rett i vertslandet,*
- b) *eventuelle ytelser som spesifikt vedrører utsendelsen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og losji der dette er relevant,*
- c) *lenke til det sentrale offisielle nasjonale nettstedet som er etablert i vertslandet etter direktiv 2014/67/EU artikkel 5 andre ledd.*

(3) Informasjon som nevnt i første ledd *bokstav b* og *andre ledd bokstav a* kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

9 Artikkel 8 – Maksimal varighet av prøvetid

9.1 Om artikkel 8

Artikkel 8 om prøvetid er den første av bestemmelsene i direktivets kapittel III om minstekrav til arbeidsvilkår.

Bestemmelsen pålegger medlemsstatene å sikre at ansettelsesforhold som er underlagt prøvetid slik dette er definert i nasjonal rett eller praksis, ikke skal ha prøvetid som overstiger seks måneder, jf. første ledd. Der arbeidsforholdet er tidsbegrenset, skal medlemsstatene sikre at prøvetidens varighet står i et rimelig forhold til kontraktens forventede varighet og til arbeidets art, jf. andre ledd. Her fremgår det også at dersom en kontrakt fornyes knyttet til samme funksjon og oppgaver, skal ansettelsesforholdet ikke være gjenstand for en ny

prøvetid. Etter artikkel 8 tredje ledd kan medlemsstatene unntaksvis fastsette lengre prøvetid enn seks måneder. Dette må være begrunnet i virksomhetens art eller være i arbeidstakerens interesse. Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan medlemsstatene bestemme at prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværets varighet.

9.2 Gjeldende rett

Etter arbeidsmiljøloven kan det avtales prøvetid for en periode på inntil seks måneder. Prøvetid må avtales skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-6.

Prøvetid kan avtales også for midlertidige ansettelse. Det er ikke gitt noen særregler om prøvetid i slike tilfeller. Dette innebærer at det i prinsippet er mulig å avtale en prøvetid på hele arbeidsforholdets varighet, dersom arbeidsforholdet varer inntil seks måneder.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke eksplisitt hvorvidt det er adgang til å avtale ny prøvetid ved fornyelse av en midlertidig kontrakt eller ved overgang til en fast stilling. Det følger imidlertid av rettspraksis at adgangen til å avtale prøvetid er begrenset i slike situasjoner. Høyesterett har blant annet slått fast at det ikke kan avtales ny prøvetid ved overgang fra midlertidig til fast stilling der arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling i samme virksomhet som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i, jf. Rt. 1996 s. 1026. Høyesterett har samtidig uttalt at en arbeidstaker som har fast stilling i virksomheten, vil kunne ansettes på prøve i en vesentlig annen stilling dersom vedkommende ved prøvetidsavtalen beholder rett til å gå tilbake til sin tidligere stilling, jf. Rt. 1999 s. 1694. Når det gjelder omplassering ved driftsinnskrenkninger, har Høyesterett uttalt at hovedregelen må være at arbeidsgiver ikke kan kreve at arbeidstaker skal ha ny prøvetid i ny stilling, jf. Rt. 1996 s. 169. Høyesterett slo imidlertid fast at det bør kunne gjøres unntak, «iallfall [...] hvor den nye stilling er av en slik karakter at det ikke uten en prøvetid vil kunne la seg konstatere om bedriften har annet passende arbeid å tilby».

Den avtalte prøvetiden kan forlenges der arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, jf. § 15-6 fjerde ledd. Prøvetiden kan i slike tilfeller utvides med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. For at arbeidsgiver skal ha mulighet til å utvide prøvetiden, må arbeidstaker være orientert skriftlig om denne adgangen ved ansettelse. Videre må arbeidstaker orienteres om at adgangen til utvidelse vil tas i bruk i forkant av den avtalte prøvetidens utløp. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver har rett til å utvide prøvetiden eksempelvis der arbeidstaker har hatt sykefravær eller permisjon, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993–94) s. 239. Dersom fraværet er forårsaket av arbeidsgiver, kan ikke prøvetiden forlenges.

For statsansatte gjelder en prøvetid på seks måneder, både ved fast og midlertidig ansettelse, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetid ikke skal gjelde, jf. statsansatteloven § 15. Regelen gjelder også ved ny ansettelse i samme virksomhet, men der stillingen ikke er av vesentlig annen karakter enn den tidligere, vil det ifølge forarbeidene som regel ikke være behov for ny prøvetid. Ved fravær kan prøvetiden forlenges som i arbeidsmiljøloven. Loven åpner i noen tilfeller også for lengre prøvetid enn seks måneder, jf. § 15 sjuende ledd.

9.3 Departementets vurderinger og forslag

9.3.1 Kravene til prøvetidens varighet

Departementets vurdering er at arbeidsmiljøloven og statsansatteloven i all hovedsak oppfyller direktivets krav når det gjelder varighet av prøvetid. Loven setter en generell grense på seks måneders prøvetid, som er i tråd med kravet etter direktivet.

Når det gjelder midlertidige ansettelse, pålegger bestemmelsen å sikre at prøvetidens varighet skal stå i et rimelig forhold til kontraktens forventede varighet og til arbeidsforholdets art. Departementet vurderer at det er behov for en endring i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven for å oppfylle direktivets krav på dette punkt.

Hva som nærmere ligger i kravet til rimelighet mellom prøvetid og kontraktens varighet og art, er ikke klargjort gjennom direktivet. I direktivets fortale punkt 28 om prøvetidsbestemmelsen heter det imidlertid (departementets utheving):

I tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold **på under 12 måneder** bør medlemsstaterne sikre, at varigheden af prøvetiden er passende og står i et rimeligt forhold til kontraktens forventede varighed og til arbejdets art.

Departementet oppfatter ut fra dette at det må kunne legges til grunn at det for ansettelsesforhold med planlagt varighet på over 12 måneder, generelt vil anses som rimelig med en prøvetid i tråd med hovedregelen, det vil si en prøvetid på seks måneder.

For å ivareta direktivets krav til varighet ved midlertidige ansettelse, foreslår departementet å tilføye en bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 15-6 og statsansatteloven § 15 om at prøvetiden ved midlertidige ansettelse må stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets varighet og arbeidets art.

Etter departementets vurdering vil det måtte vurderes konkret i det enkelte tilfellet om kravet til rimelighet etter en slik bestemmelse er oppfylt. Bestemmelsen bør imidlertid forstås slik at en prøvetid på seks måneder vil være rimelig der arbeidsforholdet er planlagt å vare i 12 måneder eller mer, jf. uttalelsene i direktivets fortale. Dette må etter departementets syn gjelde uavhengig av arbeidets art.

Når det gjelder hva som vil være rimelig hvis ansettelsesforholdet er forventet å vare i under 12 måneder, er dette mer åpent. Departementet legger til grunn at behovet for å avtale en prøvetid fra arbeidsgivers side reduseres jo kortere arbeidsforholdet generelt er ment å vare. Etter departementets syn vil det være naturlig å legge til grunn at en prøvetid på seks måneder eksempelvis ikke vil være rimelig dersom seks måneder også er den forventede varigheten av arbeidsforholdet. Generelt bør en prøvetid etter departementets syn være kortere enn ansettelsesforholdet.

Arbeidets art kan også få betydning. Dersom det eksempelvis er snakk om svært enkelt arbeid som i liten grad krever opplæring, kan dette etter departementets syn ytterligere tale for en relativt kort prøvetid dersom arbeidstakeren også har en kortvarig midlertidig ansettelse.

Departementet imøteser høringsinstansenes innspill knyttet til bruk og varighet av prøvetid ved midlertidige ansettelse, herunder om eventuelle relevante tariffbestemmelser om dette.

Forslag til nytt punktum i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd og statsansatteloven § 15 første ledd:

Prøvetiden for midlertidige ansettelse skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.

I staten vil det være ansettelsesorganet som fatter vedtak om prøvetidens varighet.

Når det gjelder arbeid i arbeidsgivers hjem, åpner ikke dagens regler for prøvetid, jf. forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem. Artikkel 8 får derfor ingen betydning på dette området.

9.3.2 Prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt

Direktivet angir at det ikke kan avtales en ny periode med prøvetid ved fornyelse av kontrakt vedrørende samme funksjon og oppgaver. Etter norsk rett er det lagt til grunn at det ikke gyldig kan avtales en ny periode med prøvetid der arbeidstakeren skal fortsette i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i. Departementets vurdering er at norsk rett slik den er utviklet i rettspraksis er i samsvar med direktivet på dette punktet.

Departementet foreslår likevel at begrensningen i adgangen til å avtale ny prøvetidsperiode lovfestes, både i lys av direktivet og for å tydeliggjøre gjeldende rett. Departementet foreslår at det derfor inntas en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 15-6 femte ledd:

Ved fornyelse av midlertidig kontrakt eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling er det ikke adgang til å avtale ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i.

En slik bestemmelse vil innebære en kodifisering av gjeldende rett, og er ment å regulere de tilfellene der arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet arbeidstakers eksisterende stilling. I vurderingen av om en stilling er likeartet, vil det derfor være relevant å se hen til rettspraksis på området.

For statsansatte er det lagt til grunn at midlertidig ansatte i noen tilfeller har krav på forlengelse av arbeidsforholdet. I slike tilfeller fattes det ikke noe nytt ansettelsesvedtak, og prøvetid vil ikke være aktuelt. Direktivets regel er imidlertid aktuell for situasjoner der det inngås ny ansettelse, eksempelvis ved ny midlertidig eller fast ansettelse i samme virksomhet kort tid etter at en midlertidig ansettelse er gått ut. Hovedregelen er da prøvetid, jf. statsansatteloven § 15, men det er uttalt i forarbeidene at dersom den nye stillingen ikke er av vesentlig annen karakter enn den tidligere stillingen, vil det som regel ikke være behov for ny prøvetid, jf. Prop. 94 L (2016–2017) punkt 14.4.1.

Selv om det i forarbeidene til statsansatteloven er uttalt at det som regel ikke vil være behov for ny prøvetid dersom den nye stillingen ikke er av vesentlig annen karakter enn den tidligere stillingen, vurderer departementet at det er behov for en endring i loven for å oppfylle direktivet fullt ut på dette området. Det foreslås derfor en tilføyelse i § 15 første ledd, nytt andre punktum:

Prøvetid gjelder ikke ved fornyet ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med den stillingen som den ansatte har hatt i samme virksomhet.

Bestemmelsen vil komme til anvendelse der den nye ansettelsen er likeartet den tidligere ansettelsen når det gjelder stillingstittel, nivå, stillingens innhold, arbeidsoppgaver og kvalifikasjonskrav mv. Det er ansettelsesorganet som avgjør om det er en ansettelse i samme eller vesentlig likeartet stilling eller ikke, og dermed om prøvetid skal gjelde, jf. § 15.

9.3.3 Adgang til lengre prøvetid enn seks måneder

Direktivet åpner for lengre prøvetid enn seks måneder i noen situasjoner, jf. artikkel 8 tredje ledd. Det kan for det første unntaksvis fastsettes lengre varighet der dette er begrunnet i ansettelsens art eller i at utvidelse er i arbeidstakers interesse. Som eksempler på sistnevnte, nevner fortalen tilfeller hvor forlengelse skjer i sammenheng med spesifikke tiltak for å fremme fast ansettelse, særlig for unge arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven § 15-6 siste ledd åpner i dag for at departementet kan gi forskrift om adgang til utvidet prøvetid for visse arbeidsgrupper. Departementet foreslår ingen endringer på dette området.

Departementet vurderer også at reglene i statsansatteloven som åpner for lengre prøvetid enn seks måneder, ligger innenfor det direktivet åpner for. Etter statsansatteloven § 15 sjette ledd er ansatte som har «plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring» ansatt på prøve inntil opplæringen er avsluttet, eller prøve eller eksamen er bestått. Bestemmelsen fastsetter prøvetid under etatsutdanning, en form for spesialisert utdanning, som normalt vil ha en varighet som er lenger enn seks måneder. Av etatsutdanninger finnes i dag Utenriksdepartementets kurs for aspiranter (treårig), samt innen fengselsvesenet (toårig).

Ansatte under etatsopplæring er ansatte under utdanning. De gjennomgår opplæring, og det blir i denne perioden og ved avslutningen vurdert om opplæringen er gjennomført på tilfredsstillende måte. Prøvetid i denne perioden skiller seg derfor fra prøvetid ved andre ansettelsesforhold, hvor prøvetiden har til formål å prøve ut arbeidstakers egnethet til og kvalifikasjoner for arbeidet. Etter departementets vurdering er bestemmelsen i § 15 sjette ledd begrunnet i *ansettelsens art*, jf. artikkel 8. Det vurderes derfor ikke nødvendig med endring.

Der arbeidstaker har vært fraværende i prøvetiden, åpner direktivet også opp for en utvidelse av prøvetiden som tilsvarer fraværets varighet. Departementet vurderer her at bestemmelsen i § 15-6 fjerde ledd og i statsansatteloven § 15 andre ledd om at prøvetiden kan forlenges med en periode tilsvarende lengden på fraværet, er i samsvar med dette kravet. Bestemmelsen regulerer videre at fravær som er forårsaket av arbeidsgiver ikke gir grunnlag for utvidelse. Departementet vurderer at norsk rett er i tråd med direktivet på dette punktet, og at det ikke er behov for endringer.

10 Artikkel 9 – Parallele ansettelsesforhold

10.1 Om artikkel 9

Artikkel 9 omhandler arbeidstakers adgang til å inngå et annet ansettelsesforhold utenfor egen arbeidstid. Nærmere bestemt setter artikkelen rammer for i hvilken utstrekning arbeidsgiver kan begrense andre ansettelsesforhold for arbeidstakeren.

Utgangspunktet angis i artikkelens første ledd. Her fastslås det at statene skal sikre at en arbeidsgiver hverken forbyr en arbeidstaker å inngå ansettelsesforhold med andre arbeidsgivere utenfor tidsplanen fastsatt av arbeidsgiveren, eller utsetter arbeidstaker for ugunstig behandling på dette grunnlag. Andre ledd åpner for unntak fra hovedregelen. Her fremgår det at medlemsstatene kan tillate at arbeidsgivere anvender uforenelighetsklausuler av objektive grunner. Som eksempler på objektive grunner nevnes hensynet til helse og sikkerhet, forretningshemmeligheter, integriteten til offentlig sektor eller unngåelse av interessekonflikter. Det følger av bestemmelsen at medlemsstatene kan sette betingelser for bruk av denne typen uforenelighetsklausuler.

10.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven har ingen egne regler om det å ta ansettelse i en annen virksomhet parallelt med at man er i et arbeidsforhold, eller regler om arbeidsgivers adgang til å begrense slike ansettelser. Kapittel 14 A regulerer adgangen til å inngå konkurransebegrensende avtaler som skal gjelde i etterkant av arbeidsforholdets opphør, men ikke spørsmålet om i hvilken utstrekning arbeidsgiver kan begrense arbeidstakers mulighet til flere arbeidsforhold samtidig. Heller ikke statsansatteloven har egne regler om parallelle ansettelser. Det samme gjelder forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem.

Utgangspunktet i norsk rett er at arbeidstaker selv bestemmer over sin fritid, jf. blant annet Rt. 1959 s. 900. Den alminnelige og ulovfestede lojalitetsplikten i et ansettelsesforhold kan imidlertid sette skranker for arbeidstakers adgang til å inngå parallelle ansettelsesforhold.

Et grunnleggende element i lojalitetsplikten er at arbeidstaker ikke må utføre handlinger som skader arbeidsgiverens interesser. Plikten innebærer for det første at et arbeid på fritiden ikke må medføre en så stor belastning at det går utover utførelsen av arbeidet for den ordinære arbeidsgiveren, jf. Rt. 1959 s. 900. Lojalitetsplikten innebærer videre at det vil kunne gjelde en begrensning med hensyn til arten av det sidearbeid arbeidstaker kan påta seg. Eksempelvis kan sidearbeid som ikke er forenelig med de tillitskrav som ligger i stillingen, eller sidearbeid i en konkurrerende virksomhet, reise spørsmål opp mot lojalitetsplikten, jf. Rt. 1990 s. 607.

Kravet til lojalitet vil kunne variere avhengig av blant annet forholdene i bransjen, typen virksomhet, arbeidsoppgavens art, arbeidstakerens stilling hos arbeidsgiveren mv. Høyesterett har i flere tilfeller uttalt at det stilles høyere krav til arbeidstakere på et høyere nivå i virksomheten, jf. blant annet Rt. 1993 s. 300. Arbeidstakere i høyere stillinger kan også ha større kjennskap til arbeidsgivers forretningshemmeligheter og lignende.

Brudd på lojalitetsplikten vil kunne sanksjoneres ved skriftlig advarsel, oppsigelse mv. Domstolene kan håndheve hvorvidt arbeidsgivers sanksjon er saklig og i tråd med arbeidsmiljølovens regler om opphør dersom arbeidsgiver har brakt arbeidsforholdet til opphør. Arbeidstaker vil også kunne idømmes erstatningsansvar dersom den illojale atferden påfører arbeidsgiver et økonomisk tap.

I hvilken grad det kan *avtales* begrensninger på adgangen til parallell ansettelse, eksempelvis ved å ha en klausul i arbeidsavtalen som forbyr arbeid i konkurrerende virksomhet eller som stiller krav om samtykke fra arbeidsgiver før annen ansettelse, reguleres heller ikke av arbeidsmiljøloven. Det overordnede utgangspunktet er avtalefrihet mellom partene. Både avtalelovens bestemmelser og de ulovfestede prinsippene om saklighet i arbeidsforhold, innebærer imidlertid at det gjelder begrensninger for hva partene vil kunne avtale.

Klausuler som begrenser arbeidstakeres adgang til å ta annet parallelt arbeid, vil etter omstendighetene kunne settes til side eller endres etter reglene i avtaleloven. Etter avtaleloven § 36 kan en avtale helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig eller være i strid med god forretningsskikk å gjøre den gjeldende. Det samme gjelder ensidig bindende disposisjoner. Ved avgjørelsen skal det ifølge bestemmelsen tas hensyn ikke bare til avtalens innhold, partenes stilling og forholdene ved avtalens inngåelse, men også til senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig.

Avtaleloven § 38 har også en egen bestemmelse som særlig gjelder begrensninger som er satt av konkurransehensyn:

Har noen på grunn av konkurransehensyn forpliktet seg til ikke å [...] ta ansettelse i virksomhet av en viss art, er forpliktelsen ikke bindende i den utstrekning den urimelig innskrenker vedkommendes adgang til erverv eller må anses for å strekke seg lenger enn nødvendig for å verne mot konkurranse. Ved avgjørelsen av om forpliktelsen urimelig innskrenker adgangen til erverv, skal det også tas hensyn til den betydning det har for den annen part at forpliktelsen opprettholdes.

I tillegg ligger det et generelt krav om saklighet i arbeidsgivers beslutninger, herunder at det må foreligge et forsvarlig grunnlag for en avgjørelse, som heller ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. En arbeidstaker vil følgelig kunne påberope at arbeidsgiver har gått utenfor rammen av styringsretten ved bruk av en for vidtrekkende klausul.

For ansatte i staten gjør det seg i tillegg gjeldende noen særlige hensyn knyttet til habilitet og integritet, jf. blant annet forvaltningsloven § 6. Disse hensynene har også kommet til uttrykk gjennom bestemmelser i særlovgivningen. Både politiloven, domstolloven, forsvarsloven, utenrikstjenesteloven og finansstilsynsloven har regler om bierverv. Av politiloven § 22 følger det blant annet at embets- og tjenestemenn med politimyndighet ikke må ha annen lønnet stilling uten samtykke fra politimesteren eller vedkommende politisjef, og at samtykke ikke må gis der det kan oppstå tvil om hvilken egenskap politimannen opptrer i, eller om hans uavhengighet i tjenestlige saker. Samtykke må heller ikke gis der biervervet kan redusere politimannens evne eller mulighet til å utføre tjenesten forsvarlig. Domstolloven har regler om bierverv og godkjenning av sidegjøremål for dommere i kapittel 6A.

I forsvarsloven § 61 fremgår det blant annet at forsvarspersonell har en meldeplikt om annet arbeid som kan være uforenelig med arbeidsgivers interesser, og det er for enkelte stillinger og avdelinger innført et samtykkekrav for å kunne ta lønnende og ulønnede oppdrag utenfor sektoren. Bestemmelsen er tatt inn av hensyn til forsvarssektorens interesser og Forsvarets særlige rolle i samfunnet.

For utsendt utenrikstjenestemann, annen utsending og honorær representant gjelder det begrensninger i å motta verv av diplomatisk, konsulær eller annen offisiell art av annen stats regjering eller av internasjonal organisasjon, med mindre departementet samtykker, jf. utenrikstjenesteloven § 10.

Finanstilsynsloven § 7 regulerer at tilsynets styremedlemmer og tjenestemenn ikke må være ansatt eller ha lønnet arbeid i eller være med i styre, representantskap eller tilsvarende organ i noe foretak som er under tilsyn, noe som bidrar til å ivareta Finanstilsynets uavhengighet av slike foretak.

Også utenfor statlig sektor finnes det enkelte særreguleringer om parallell ansettelse. Enkelte lover ilegger blant annet arbeidstaker en opplysningsplikt om parallelle ansettelser, for eksempel helsepersonelloven § 19, som pålegger helsepersonell å opplyse om annen virksomhet som kan komme i konflikt med hovedarbeidsgivers interesser.

Begrensninger i adgangen til å ha parallelle ansettelser vil også kunne følge av tariffavtale. Hovedtariffavtalen i staten fastslår blant annet at arbeidstakere ikke kan inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid, med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse. Det er gitt retningslinjer for statsansattes rett til ekstraervert i Statens personalhåndbok og i etiske retningslinjer for statstjenesten.

10.3 Departementets vurderinger

Med unntak av noe regulering i særlovgivning, herunder for statsansatte, finnes det ingen egen bestemmelse i norsk rett om når en arbeidsgiver kan forby en arbeidstaker å ha en ansettelse hos en annen arbeidsgiver. En arbeidstaker vil kunne begjære at en domstol prøver om et slikt forbud er urimelig etter avtaleloven § 36, eventuelt etter avtaleloven § 38.

Et spørsmål er om det på bakgrunn av artikkel 9 er behov for en særlig bestemmelse i arbeidsmiljøloven om adgangen til å begrense ansettelse hos en annen arbeidsgiver. Ett alternativ er å legge til grunn, som i dag, at det er tilstrekkelig at avtaleloven § 36 er anvendbar også på avtaler eller rettshandlinger fra arbeidsgiver som begrenser parallelle ansettelser. Et annet alternativ er å innta en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven, som synliggjør utgangspunktet som artikkel 9 fastsetter.

Departementets overordnede vurdering er at gjeldende norsk rett om adgangen til å begrense parallelle ansettelser ligger innenfor det direktivet åpner for. Departementet viser til at norsk rett i dag setter skranker for arbeidsgivers adgang til å forby parallelle ansettelsesforhold. Arbeidsgiver står ikke fritt til å nedsette slike forbud, eller til å utsette arbeidstaker for ugunstig behandling som følge av slik ansettelse. Etter avtaleloven § 36 kan avtaler eller disposisjoner helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig å gjøre den gjeldende, jf. punkt 10.2 ovenfor. Departementet viser også til at det gjelder et generelt ulovfestet prinsipp om saklighet i arbeidsforhold. Et generelt forbud i et arbeidsforhold mot å ta annen ansettelse utenfor fastlagt arbeidstid, vil etter departementets vurdering fort kunne anses urimelig, jf. blant annet utgangspunktet om fri råderett over egen fritid. Departementet legger til grunn at dette ikke minst vil kunne være tilfellet hvis et slikt generelt forbud er rettet mot deltidsansatte og lignende grupper som direktivet særlig tar sikte på å verne, som vil kunne ha behov for ekstra inntekt mv. Arbeidsgivers behov for å ha et slikt forbud, kontra arbeidstakers behov for ekstra inntekt, er blant momenter som da vil kunne være relevante å se hen til, jf. avtaleloven § 36.

Departementet viser til at direktivet dessuten gir en relativt vid adgang til å tillate begrensninger i adgangen til parallell ansettelse. Etter artikkel 9 andre ledd synes statene å stå relativt fritt til å tillate begrensninger som har en «objektiv grunn». Etter departementets vurdering må gjeldende norsk rett, som må sies å åpne for visse rimelige og saklige begrensninger fra arbeidsgivers side, sies å ligge innenfor det vide handlingsrommet direktivet gir på dette området. Direktivet åpner her for en adgang som kan tenkes å være større enn det norske domstoler ville kunne kommet til i konkrete saker i dag, kanskje særlig når det gjelder arbeidstakere på lavt nivå i virksomheten eller som har lave stillingsprosenter.

Når det gjelder forbud mot *ugunstig behandling* på grunn av ansettelse hos en annen arbeidsgiver, jf. artikkel 9 første ledd, vurderer departementet at gjeldende regler om forbud mot usaklig oppsigelse og endringsoppsigelse, og de ulovfestede kravene til saklighet i arbeidsgivers beslutninger, også må sies å gi beskyttelse i tråd med det som kreves etter direktivet. Departementet viser her også til vurderingene under punkt 18 om artikkel 17 som oppstiller et generelt vern mot ugunstig behandling som følge av at arbeidstaker påberoper seg rettigheter i medhold av direktivet.

Departementets vurdering er på denne bakgrunn at det ikke er nødvendig å ha en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven for å gjennomføre artikkel 9 i norsk rett.

Departementet har samtidig vurdert om det, til tross for at det ikke er nødvendig, vil være hensiktsmessig å klargjøre adgangen til å begrense parallelle ansettelser gjennom en egen bestemmelse i loven. Departementet viser på den ene siden til at en slik bestemmelse vil kunne bidra til noe klarhet for arbeidstakere som eventuelt ønsker å angripe et forbud mot en ansettelse hos en annen arbeidsgiver, eller en gjengjeldelse på slikt grunnlag. Slik sett vil en slik bestemmelse være i tråd med direktivets formål om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår. En egen bestemmelse i loven vil også kunne være opplysende for arbeidsgiver, og bidra i forkant til å hindre bruk av klausuler som på en urimelig måte begrenser arbeidstakers adgang til å ha annet arbeid utenfor fastlagt arbeidstid.

På den annen side vurderer departementet at det å lovfeste en regel om dette vil kunne ha noen uheldige sider, eller potensielt skape flere tvister eller problemstillinger på et område som det ikke nødvendigvis er et stort problem rundt i Norge i dag. Departementet viser blant annet til at en eventuell lovbestemmelse som i utgangspunktet forbyr restriksjoner og ugunstig behandling, også vil måtte angi noe om når det likevel skal være tillatt å sette slike begrensninger. Departementet viser til at en rekke momenter i dag vil kunne spille inn i en slik helhetsvurdering, jf. bl.a. avtaleloven. § 36. Det kan i seg selv være utfordrende å angi

presist i en lovtekst hvor grensene bør gå, uten å skape mange nye problemstillinger og potensielle utilsiktede konsekvenser på dette området.

Departementet viser videre til viktigheten av å ikke innføre en bestemmelse som potensielt kan gi en videre adgang til begrensninger enn hva som følger av gjeldende norsk rett i dag, jf. også artikkel 20 som forbyr at eksisterende beskyttelsesnivå senkes som følge av direktivet. Departementet viser til at artikkel 9 åpner for en vid adgang til begrensninger, som kan synes å gå lengre enn norsk rett i dag.

Etter departementets syn er det dessuten viktig at det ikke tas grep som gjør at arbeidsgivere begynner å bruke avtaler med restriksjoner mot andre ansettelser i større utstrekning enn i dag. Departementet har ikke oversikt over hvor utbredt det er med klausuler eller begrensninger fra arbeidsgivers side når det gjelder parallelle ansettelser i dag. Departementet antar imidlertid at det gjennom en tydeliggjøring av adgangen til dette i loven også kan være en risiko for at flere arbeidsgivere enn i dag velger å innta begrensninger i sine kontrakter.

Departementet er med bakgrunn i dette kommet til å ikke ville foreslå noen egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven om adgangen til å begrense parallelle ansettelser. En slik bestemmelse anses som nevnt ikke nødvendig for å gjennomføre direktivet, og det vurderes heller ikke som hensiktsmessig i lys av de ulike problemstillingene omtalt ovenfor. Etter departementets syn kan det være hensiktsmessig å fortsatt ha en dynamisk utvikling på dette området gjennom rettspraksis og basert på de rammer som gjelder i dag. Det foreslås tilsvarende ingen endring i statsansatteloven eller i forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem.

Departementet imøteser uansett høringsinstansenes innspill, herunder om hvor utbredt det synes å være i dag med forbud og begrensninger når det gjelder bierverv og parallelle ansettelse, om særlige problemstillinger og om eventuell avtale- og tariffpraksis på området.

Når det gjelder begrensningene som følger av særlovgivning, herunder i staten, for eksempel politiloven § 22 andre ledd, vurderer departementet at disse er begrunnet i relevante hensyn (for eksempel integriteten til offentlig sektor) og at de er forholdsmessige. Departementet mener dermed at disse oppfyller kravet om «objektive grunner» i artikkel 9 andre ledd om uforenlighetsklausuler. Departementet ber om høringsinstansenes innspill til dette.

11 Artikkel 10 – Minimumsforutsigbarhet i arbeidsforholdet

11.1 Om artikkel 10

Artikkel 10 gir regler om minimumsforutsigbarhet i arbeidet. Bestemmelsen gjelder arbeidstakere med uforutsigbart arbeidsmønster. Arbeidsmønster defineres som «måden, hvorpå arbeidstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren», jf. artikkel 2 bokstav c.

Ifølge artikkel 10 første ledd skal medlemsstatene sikre at arbeidsgiver, når en arbeidstaker har helt eller overveiende uforutsigbart arbeidsmønster, ikke kan pålegge arbeidstakeren arbeid med mindre to vilkår er oppfylt:

1. Arbeidet må finne sted innenfor forhåndsbestemte referansetimer og -dager
2. Arbeidstaker må ha blitt opplyst om arbeidet innen en rimelig varslingsfrist som er fastsatt i overenstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis.

Referansetimer og -dager skal ifølge artikkel 2 bokstav b forstås som tidsintervaller der arbeidet kan finne sted etter anmodning fra arbeidsgiveren. Artikkel 10 første ledd må ses i

sammenheng med artikkel 4, som pålegger arbeidsgiver å opplyse om referansetidene og varslingsfristen, se punkt 5.

Artikkel 10 andre ledd fastsetter at dersom et eller begge av vilkårene i første ledd ikke er oppfylt, har arbeidstaker rett til å avvise arbeidet uten negative følger.

Artikkel 10 tredje ledd har en bestemmelse som kommer til anvendelse der en medlemsstat tillater arbeidsgivere å avlyse en arbeidsoppgave uten kompensasjon. I slike tilfeller skal det i overensstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis treffes nødvendige tiltak for å sikre arbeidstakeren en rett til kompensasjon dersom avlysningen skjer *etter* en nærmere bestemt, rimelig frist. Arbeidsgiver skal skriftlig opplyse arbeidstaker om fristen for avlysning etter denne bestemmelsen, jf. artikkel 4, som omtales i høringsnotatets punkt 5.

Artikkel 10 fjerde ledd fastslår at medlemsstatene kan fastsette vilkårene for anvendelsen av artikkel 10 i overensstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis.

I direktivets fortale omtales kravene om minimumsforutsigbarhet nærmere i avsnitt 30 til 34.

11.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven har regler om arbeidstid, skriftlig avtale og ansettelse som på ulike måter bygger opp under at arbeidstakere skal ha forutsigbarhet, herunder for arbeidstidens omfang og plassering.

Regler om arbeidstid følger av arbeidsmiljøloven kapittel 10. Bestemmelsene regulerer blant annet daglig og ukentlig arbeidstid, hviletid, søn- og helgedagsarbeid og nattarbeid. Paragraf 10-2 fastsetter at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det, jf. § 10-6. Der arbeidstaker arbeider til ulike tider på døgnet, skal det ifølge § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte skal arbeide. Hvis ikke annet fremgår av tariffavtale, skal planen drøftes med tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Drøftingsplikten gjelder også ved endringer i eksisterende plan. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakerne. Det er i stor grad åpnet for unntak fra kapittel 10 ved tariffavtale eller samtykke fra Arbeidstilsynet, samt gjort unntak for enkelte grupper, som arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling.

Arbeidsmiljøloven har videre krav om at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, jf. § 14-5, og stiller minimumskrav til innholdet i avtalen i § 14-6. Avtalen skal inneholde «opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder [...] lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid». Videre skal avtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres dersom arbeidet skal utføres periodevis. Det skal også blant annet opplyses om avtale om særlig arbeidstidsordning, om lengden av pauser og om forventet varighet hvis arbeidsforholdet er midlertidig.

Reglene i arbeidsmiljøloven om fast og midlertidig ansettelse stiller også krav som skal sikre forutsigbarhet. Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast, jf. § 14-9. Med fast ansettelse menes «at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang». Vilåret om reelt stillingsomfang innebærer at det må være avtalt et konkret arbeidsomfang, typisk en stillingsandel eller stillingsprosent, jf. Prop. 73 L (2017–2018) s. 51. Midlertidig ansettelse forutsetter at arbeidet er av midlertidig karakter, at det gjelder et

vikariat, eller at et av de øvrige vilkårene i § 14-9 eller § 14-10 er oppfylt. Det skal opplyses om forventet varighet når arbeidsforholdet er midlertidig, jf. § 14-6 første ledd bokstav e.

Loven har også egne regler for deltidsansatte som skal gi rettigheter og mer forutsigbarhet der det jobbes ekstravakter og lignende utover avtalt stillingsprosent. I tilfeller der arbeidstaker de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, gir loven arbeidstaker rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at det ikke lenger er behov for merarbeidet, jf. § 14-4 a første ledd.

Det gjelder i all hovedsak tilsvarende regler i statlig sektor, men det er gitt enkelte særregler som gjennomgås nærmere i punkt 11.3.7 nedenfor.

11.3 Departementets vurderinger og forslag

11.3.1 Innledende vurderinger

Artikkel 10 handler om at arbeidstakere skal ha en viss minste forutsigbarhet for arbeidsomfang og når det skal arbeides. Formålet er å sikre forutsigbarhet for arbeid og inntekt og å forbedre balansen mellom arbeid og privatliv. Etter departementets vurdering har arbeidsmiljøloven en rekke bestemmelser som på ulikt vis skal ivareta de samme hensynene.

Artikkel 10 skal sikre rettigheter for arbeidstakere som har et arbeidsmønster som er «helt eller overvegende uforutsigelig». Etter departementets oppfatning gjelder bestemmelsen situasjoner der arbeidstaker ikke har en fast og forutsigbar arbeidstid eller arbeidsplan, slik som ved «nulltimerskontrakter» og noen former for deltidsansettelser.

Et «uforutsigbart arbeidsmønster» forutsetter at arbeidsplanen er variabel, jf. omtale under punkt 5 om artikkel 4. Etter departementets forståelse innebærer dette at arbeidstiden varierer fra dag til dag, uke til uke eller periode til periode. At arbeidstiden er lagt til ulike tider på døgnet eller til ulike perioder innebærer imidlertid ikke i seg selv at arbeidsmønsteret anses «uforutsigbart»: Dersom arbeidstiden er fastlagt etter et mønster som gir arbeidstaker en forutsigbarhet for når vedkommende skal arbeide, vil situasjonen etter departementets oppfatning ikke falle inn under det som er ment med «uforutsigbart arbeidsmønster». Skift- og turnusarbeid etter et rullerende og forutsigbart oppsett vil kunne være eksempler på dette.

I arbeidsmiljøloven er det både begrensninger i adgangen til midlertidig ansettelse, og regler som skal sikre forutsigbarhet for arbeidstid og forhindre «nullprosentkontrakter» og lignende. Etter departementets vurdering vil det imidlertid også i Norge kunne være arbeidstakere som kan sies å ha et arbeidsmønster som er helt eller overveiende uforutsigbart. Dette vil særlig omfatte deltidsansatte som jobber på ulike dager og tider uten et fast mønster. Etter departementets vurdering må det derfor vurderes om arbeidsmiljølovens regler i tilstrekkelig grad sikrer forutsigbarhet for arbeidstakere som generelt har et varierende arbeidsmønster. Arbeidsmiljøloven opererer ikke med noe eget skille mellom arbeidstakere med henholdsvis forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster. Vurderingen opp mot norsk rett fremgår i punkt 11.3.2 til 11.3.5 nedenfor.

Departementet legger videre til grunn at artikkel 10 ikke får anvendelse på arbeidsforhold der det utelukkende er arbeidstaker selv som bestemmer arbeidstiden. Dette følger av definisjonen av «arbeidsmønster» i artikkel 2 bokstav c: «måden, hvorpå arbeidstiden og dens fordeling tilrettelægges etter et bestemt mønster, **som fastlægges af arbeidsgiveren**» (departementets utheving). Arbeidsavtaler der det for eksempel er avtalt et visst arbeidsomfang per uke, men hvor det er opp til arbeidstakeren, innenfor lovens rammer, hvordan arbeidstiden distribueres, vil slik departementet tolker direktivet ikke falle inn under artikkel 10.

Departementet oppfatter videre at uttrykket «uforutsigbart arbeidsmønster» knytter seg til den arbeidsmengden som er ordinært avtalt med arbeidstaker. Uforutsigbarhet knyttet til eventuelt mertidsarbeid eller overtidsarbeid, det vil si arbeid utover avtalt arbeidstid, vil etter departementets forståelse i utgangspunktet være noe annet. Etter arbeidsmiljøloven kan slikt arbeid pålegges ved særlig og tidsavgrenset behov, jf. § 10-6. Departementet oppfatter derfor at dette i utgangspunktet ikke vil være en del av «arbeidsmønsteret» som sådan.

11.3.2 Krav om forhåndsbestemte tidsrom for arbeid

Artikkel 10 første ledd fastslår at arbeidstakere bare kan pålegges å jobbe hvis arbeidet finner sted innenfor forhåndsbestemte tidsintervaller (referansedager og -tider), som også må være opplyst om skriftlig på forhånd, jf. artikkel 4.

Arbeidsmiljøloven har flere regler som setter rammer for når arbeidstaker kan pålegges å jobbe, og som stiller krav til plassering av og informasjon om arbeidstid. Departementet viser for det første til reglene i kapittel 10 om arbeidstid. Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. § 10-1. Arbeidstiden angir dermed grunnlaget for når det pålegges *arbeidsplikt*, hvilket er det særlig relevante for artikkel 10 første ledd bokstav a. Arbeidstidsreglene inneholder særlig de ytre rammene for arbeidstiden og vilkårene for å fravike disse. Der det arbeides til ulike tider på døgnet, skal arbeidsgiver blant annet utarbeide en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider arbeidstaker skal arbeide.

For det andre viser departementet til minimumskravene til arbeidsavtalen, jf. § 14-6. Avtalen skal blant annet inneholde opplysninger om «lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid». Forarbeidene påpeker at når det gjelder plassering av daglig og ukentlig arbeidstid, «vil det være den gjennomsnittlige normale arbeidsdagen/uken som må angis», samt at «[d]er arbeidstaker som en fast ordning arbeider til ulike tider på døgnet og på søndager, må dette fremgå av arbeidsavtalen», jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005). Det skal dessuten fremkomme hvilke ordninger for gjennomsnittsberegning som avtales, noe som ifølge forarbeidene innebærer at arbeidsavtalen også må fastsette, eller gi grunnlag for arbeidstaker til å beregne, når i året de enkelte uker med lengre eller kortere arbeidstid faller. Det stilles her krav til opplysninger som gir forutsigbarhet for når arbeid skal utføres. I de aller fleste tilfeller i tradisjonelle arbeidsforhold vil det være avklart når arbeidet skal utføres, noe som vanligvis vil være i både arbeidsgivers og arbeidstakers interesse.

Kravene om å opplyse om lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid gjelder både ved forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster. I 2019 ble det også tatt inn et tillegg som presiserer informasjonsplikten der arbeidet skal utføres *periodevis*, det vil si der arbeid eksempelvis skal utføres i «bolker» i løpet av året, eller det skal arbeides på uregelmessige, spredte dager og tidspunkter. Departementet vurderte at det var hensiktsmessig å presisere at det (også) i slike tilfeller må gis informasjon som gir forutsigbarhet for når arbeid skal utføres, jf. Prop. 73 L (2017–2018) punkt 6.3.2. Departementet presiserte at det særlig er viktig med forutsigbarhet ved deltid, fordi arbeidstaker må ha mulighet til å inngå andre arbeidsavtaler for å oppnå tilfredsstillende inntekt. Bestemmelsen innebærer at arbeidsavtalen i slike tilfeller skal fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres, det vil si når arbeidstakeren har rett og plikt til å arbeide. Slik informasjon vil kunne gis gjennom en konkret angivelse i avtalen av tidspunkter, eventuelt ved informasjon om og henvisning til arbeidsplan eller lignende som gir forutsigbarhet for når arbeid skal utføres og som utelukker at arbeidstaker må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn deltidjobb.

Arbeidsmiljøloven stiller altså krav til at det må informeres om lengde og plassering av arbeidstiden, det vil si når det vil foreligge arbeidsplikt. Dersom arbeidsgiver pålegger arbeid

utenfor de avtalte tidspunktene, vil arbeidstaker etter departementets oppfatning i utgangspunktet stå fritt til å si nei, dersom vilkårene i § 10-6 om overtid ikke er oppfylt. Etter departementets syn må det dermed kunne sies at reglene i loven oppfyller kravet i artikkel 10 om at arbeidstakere ikke kan pålegges å jobbe utenfor avtalte tidsintervaller/referansetider.

Selv om det ikke anses nødvendig for å oppfylle direktivet, har departementet samtidig vurdert om pliktene knyttet til fastsettelse og informasjon om lengde og plassering av arbeidstid bør tydeliggjøres i loven. En mulighet er å innta en tilleggspresisering i § 14-6 første ledd bokstav j, som eksplisitt sier at arbeidsgivere – ved uforutsigbare arbeidstidsordninger – skal opplyse om *hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor*. Etter departementets vurdering vil en slik tydeliggjøring kunne skape klarhet og forutsigbarhet for arbeidsgivere og arbeidstakere om hva det skal opplyses om på dette området, og det vil også tydeliggjøres at arbeidstakere i utgangspunktet ikke kan pålegges arbeid utenfor disse tidspunktene. Departementet ber om høringsinstansenes synspunkt på en slik presisering. Selve lovforslaget fremgår under punkt 5.3.9.

Når det gjelder arbeid i arbeidsgivers hjem, er det i den nye forskriften om slikt arbeid (ikrafttredelse 1. juli 2022) inntatt et tilsvarende opplysningskrav om arbeidstid som i lovens § 14-6. Departementet foreslår at den nevnte tilleggspresiseringen inntas tilsvarende i forskriften.

11.3.3 Krav til forhåndsvarsling

Artikkel 10 krever videre at arbeidstaker med uforutsigbart arbeidsmønster skal informeres om arbeidsoppgaven innen en rimelig frist, for at det skal kunne oppstå arbeidsplikt.

Departementet viser i denne forbindelse til arbeidsmiljøloven § 10-3, som har regler om arbeidsplan og frister i denne forbindelse. Bestemmelsen lyder slik:

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

Bestemmelsen innebærer at det i mange arbeidsforhold med uforutsigbar arbeidstid vil gjelde et krav om arbeidsplan som angir tidspunktet for arbeidet. Ny plan eller endringer i gjeldende plan må varsles minst to uker før iverksettelse. Nærmere frister for varsling og iverksettelse av arbeidsplan kan følge av tariffavtaler. Etter departementets vurdering vil kravene i § 10-3, sammen med informasjonspliktene i § 14-6, langt på vei ivareta kravene i artikkel 10 om rimelig varsel i forkant av en arbeidsoppgave.

Departementet har samtidig vurdert om plikten til rimelig varsel bør tydeliggjøres i loven for å oppfylle direktivets krav. Departementet viser til at ordlyden i § 10-3 ikke nødvendigvis omfatter alle situasjoner med uforutsigbar arbeidstid, og at det kan øke forutsigbarheten både for arbeidsgivere og arbeidstakere med en tydelig regel på dette området. Departementet vurderer at det i så fall kunne tas inn et tillegg i § 10-3 som presiserer varslingsfristen der arbeidstakere har et uforutsigbart arbeidsmønster, jf. forslag til ordlyd nedenfor.

Når det gjelder frist, stiller direktivet krav om at det må være «en rimelig varslingsperiode, som er fastlagt i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller praksis». Departementet vurderer at det av hensyn til klarhet og forutsigbarhet vil være hensiktsmessig at en eventuell bestemmelse om varslingsfrist i arbeidsmiljøloven angir en konkret frist.

Departementet vurderer også at en slik frist bør være lik den som i dag følger av § 10-3, ettersom en ny presisering til dels vil kunne være overlappende med dagens bestemmelse.

Departementet foreslår derfor følgende tilføyelse i § 10-3:

§ 10-3. Arbeidsplan og varslingsfrist før arbeid

(1) Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

(2) *Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varslingsfrist kortere tid i forkant.*

Forslaget i andre ledd gjelder overfor den enkelte arbeidstaker, i motsetning til første ledd, som er mer rettet inn mot arbeidstakerne som gruppe. Forslaget er ment å komme ved siden av og i tillegg til første ledd, og fange opp flere situasjoner. Forslaget vil herunder omfatte situasjoner der det ikke foreligger noen arbeidsplan fordi man ikke faller innenfor virkeområdet til første ledd, og eventuelt situasjoner der arbeidstaker pålegges merarbeid. Der arbeidstiden ligger fast og følger direkte av arbeidsavtalen, vil forpliktelsen allerede være oppfylt. Det samme gjelder der arbeidet følger en arbeidsplan som foreligger senest to uker før. Mertid og overtid forutsetter at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov, jf. § 10-6.

Unntaket ved *uforutsette hendelser* innebærer at varslingsfrist kan skje kortere tid i forkant der det er behov for arbeidskraft det ikke var mulig å planlegge for. Også *arbeidets art* kan begrunne varslingsfrist kortere tid i forkant. Det tas med dette høyde for ulike behov i ulike bransjer.

Departementet viser også til at fagforening med innstillingsrett kan inngå tariffavtale som fraviker § 10-3, jf. § 10-12 fjerde ledd. Det vises til nærmere omtale i punkt 15.

Departementet ber om høringsinstansenes synspunkt på forslaget til nytt § 10-3 andre ledd, sett opp mot regelen i første ledd og hvordan denne praktiseres.

Når det gjelder *arbeid i arbeidsgivers hjem*, gjelder det i dag ikke regler om arbeidsplan, jf. forskriften om slikt arbeid. Departementet foreslår å innta en bestemmelse om dette i forskriften, da også denne gruppen har behov for forutsigbarhet for arbeidstid ved arbeid til ulike tider på døgnet:

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide.

Videre foreslås det å innta en bestemmelse om varslingsfrist på tilsvarende vis som i arbeidsmiljøloven, jf. forslag til § 10-3 nytt andre ledd ovenfor.

11.3.4 Rett til å avvise arbeid

Det følger av artikkel 10 andre ledd at arbeidstaker kan avvise et arbeidsoppdrag uten negative følger dersom kravene til referansetider og forhåndsvarslingsfrist ikke er oppfylt. Det følger for øvrig direkte av første ledd at det er en forutsetning for å kunne pålegges arbeid at disse to vilkårene er oppfylt. Som redegjort for ovenfor, antar departementet at pålagt merarbeid eller overtid faller utenfor, da dette ikke knytter seg til «arbeidsmønsteret» som sådan.

Artikkel 10 definerer ikke hva som ligger i «negative følger». Begrepet benyttes også i artikkel 17, som også omfatter beskyttelse mot «ugunstig behandling». På denne bakgrunn antar departementet at «negative følger» ikke nødvendigvis inkluderer enhver form for «ugunstig behandling», men at det muligens kreves noe mer for å nå opp til terskelen i artikkel 10. Ut fra ordlyden må reaksjonen fra arbeidsgiver i hvert fall måtte innebære en viss ulempe eller belastning, og ha en virkning eller konsekvens. Det er naturlig å anta at bestemmelsen tar sikte på ulike typer sanksjoner eller å unnlate å tilby arbeid fremover. Samtidig synes ikke artikkelen å kreve fullstendig likebehandling av alle arbeidstakere når det gjelder tilbud om ekstraarbeid, for eksempel at alle skal få tilbud like ofte.

Når det gjelder kravet om at arbeidstaker skal kunne å avvise arbeid – uten negative følger – hvis arbeidet ikke finner sted innenfor den forhåndsbestemte referansetiden, foreslår departementet ingen endringer. Departementet viser for det første til at det følger av lovens regler om arbeidstid, og av avtalerettslige prinsipper, at arbeidstaker ikke har arbeidsplikt utenfor tiden som er avtalt i medhold av arbeidsavtalen, med mindre § 10-6 om arbeid utover avtalt arbeidstid kommer til anvendelse. Arbeidstaker står også fritt til å avslå tilleggskontrakter eller ny arbeidskontrakt. For det andre vises det til at det generelle saklighetskravet for arbeidsgivers beslutninger begrenser muligheten for «negative følger» hvis arbeidstaker avviser slikt arbeid. En arbeidstaker som for eksempel blir omplassert eller nedgradert som følge av å ikke ville påta seg ekstravakter, vil blant annet kunne vise til at beslutningen hviler på et usaklig grunnlag. Som omtalt i punkt 18 i tilknytning til artikkel 17 om ugunstig behandling og negative følger, vil også lovens regler om fullt forsvarlig arbeidsmiljø, samt stillingsvernsreglene, sette begrensninger for handlinger fra arbeidsgiver som innebærer «negative følger».

Direktivet krever videre at det skal gjelde en rett til å si nei til arbeid – uten negative følger – hvis ikke varslingsfristen er oppfylt. Kravet til rimelig forhåndsvarsling er foreslått gjennomført ved endring i arbeidsmiljøloven § 10-3. Någjeldende § 10-3 regulerer ikke selv konsekvensene ved brudd. Når det gjelder spørsmålet om negative følger eller «gjengjeldelse» fra arbeidsgiver, vil de samme betraktningene som nevnt ovenfor knyttet til saklighet mv. være relevante – dette forutsetter imidlertid at arbeidstakers avvisning er berettiget. Ettersom det foreslås en ny, konkret plikt til varsling av arbeid innen en fastsatt frist, mener departementet at det er naturlig å samtidig lovfeste konsekvensene dersom denne ikke overholdes. For å gjennomføre direktivbestemmelsen og sikre at retten til rimelig varslingsfrist blir effektiv, foreslår departementet derfor en tilføyelse om dette:

(2) Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant. Arbeidstaker kan avvise arbeidet uten negative følger dersom det ikke er varslet i tråd med første punktum.

Departementet ber om høringsinstansenes syn når det gjelder behovet for en lovregel. For å vurdere konsekvensene av en slik bestemmelse, imøteser departementet også innspill om gjeldende praksis.

Det foreslås at samme tilføyelse inntas i den nye forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem.

11.3.5 Beskyttelse mot avlysning av avtalt arbeid

Artikkel 10 tredje ledd gjelder for medlemsstater som tillater en arbeidsgiver å avlyse arbeidsoppdrag uten å gi arbeidstakeren kompensasjon. Direktivet krever da at det skal treffes nødvendige tiltak for å sikre arbeidstaker rett til kompensasjon dersom arbeidsgiveren avlyser etter en nærmere bestemt, rimelig frist. Fristen skal være avtalt med arbeidstaker på forhånd.

Utgangspunktet etter norsk rett er at avtaler er bindende. Dette følger av alminnelig avtale-/kontraktsrett og gjelder også i arbeidsforhold. Arbeidsgiver står dermed ikke fritt til å avlyse avtalt arbeid uten å betale lønn/erstatning, dersom ikke partene blir enige om dette. Dersom arbeidsgiver ønsker å avslutte arbeidsforholdet, kommer arbeidsmiljølovens regler om oppsigelsesfrist mv. til anvendelse. Det må dermed legges til grunn at utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsgiver ikke kan avlyse *avtalt* arbeid uten kompensasjon.

En særlig problemstilling er hvorvidt betingede avtaler også omfattes av bestemmelsen. Dette er særlig aktuelt ved avtaler som er inngått med det eksplisitte forbehold at det på tidspunktet for arbeidet fortsatt er behov for arbeidskraften. Departementet er kjent med at slike avtaler i noen situasjoner inngås for eksempel for ekstraarbeid som dekkes ved tilkallingskontrakter eller at deltidsansatte arbeider utover alminnelig arbeidstid. Problemstillingen kan også tenkes for andre typer forutsetninger/betingelser. Departementet legger til grunn at direktivets bestemmelse gjelder rettslig bindende disposisjoner, da den omhandler arbeid som er «avtalt». Adgangen til å inngå slike forbeholdne avtaler er ikke regulert i loven, og i hvilken grad de vil godtas av norske domstoler vil bero på en konkret vurdering.

Departementet er videre kjent med at det er vanlig å regulere muligheten for avlysning/kansellering og «hjemsending» av arbeidstakere i tariffavtaler, særlig i de bransjer der denne problemstillingen er mest aktuell, som i helsesektoren. Slike avtaler regulerer for eksempel frister for avlysning og hvor mye en timelønnet arbeidstaker skal få betalt hvis vedkommende møter på jobb og det viser seg at det ikke lenger er behov for arbeidskraften.

Departementet foreslår i utgangspunktet ingen lovendring om beskyttelse mot avlysning. Det bes imidlertid om innspill på de problemstillinger som reises ovenfor.

11.3.6 Øvrige forhold

I tilknytning til artikkel 10 kan det for øvrig også oppstå spørsmål om forholdet til såkalte "tilkallingsvakter" og lignende. Departementet legger her generelt til grunn at artikkel 10, sett i sammenheng med artikkel 4, i utgangspunktet må sies å ta sikte på hva som skal gjelde innenfor rammen av et løpende ansettelsesforhold.

Det kan samtidig nevnes at spørsmål om forholdet mellom artikkel 10 og arbeid som skjer på tilkalling, såkalt "on-demand work" og lignende, har vært reist i ekspertgruppen om direktivet under EU-kommisjonen. Slike former for arbeid vil kunne ha ulik innretning og rettslig regulering i ulike land. Departementet oppfatter at den omtalte situasjonen at «arbejdstagernes arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt», jf. artikkel 10, er ment å også kunne omfatte situasjoner der arbeidstakerne står fritt til å takke nei til de jobbtilbud som kommer. Det kan heller ikke utelukkes at EU- eller EFTA-domstolen eller andre organer etter omstendighetene vil kunne komme til at også situasjoner hvor det formelt sett foreligger enkeltstående midlertidige kontrakter, vil kunne omfattes, for å hindre omgåelse av beskyttelsen av arbeidstakere.

Sett fra norsk ståsted viser departementet til at det siden 2019 har vært regler i arbeidsmiljøloven som hindrer at arbeidsgivere kan tilby faste stillinger som utelukkende er tilkallingsbasert, uten noe reelt stillingsomfang. Adgangen til enkeltstående midlertidige kontrakter er videre underlagt klare begrensninger, og arbeidsmiljøloven har en rekke bestemmelser som både begrenser bruk og varighet av tilkallingskontrakter. Etter departementets vurdering er det ikke behov for å foreslå særlige reguleringer av tilkallingsavtaler på bakgrunn av artikkel 10.

11.3.7 Særlig om statlig sektor

Reglene om arbeidstid, skriftlig arbeidsavtale, fast og midlertidig ansettelse og deltidsansettelse som gjennomgått ovenfor under punkt 11.2, gjelder i utgangspunktet også i statlig sektor, enten ved at arbeidsmiljøloven gjelder direkte eller ved at det er gitt tilsvarende regler i statsansatteloven. Det er imidlertid gjort ulike unntak fra kravene i kapittel 10 om arbeidstid, herunder § 10-3 om arbeidsplan, jf. forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. Det er også gitt noe særregulering. Det må vurderes om kravene i artikkel 10 anses oppfylt også på disse områdene.

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelder ikke for utenriksstasjoner under Utenriksdepartementet, jf. forskriften § 2. For utsendte utenriktjenestemenn er arbeidstidens organisering mv. nærmere fastsatt gjennom blant annet Instruks for utenriktjenesten 13. desember 2002. Her fremgår det blant annet at samlet normal arbeidstid per uke hovedsakelig skal tilsvare den ordinære arbeidstiden i Utenriksdepartementet, som er gjennomsnittlig 37 ½ time per uke for hele året. Arbeidsomfang og arbeidstid for utsendte utenriktjenestemenn er i all hovedsak fastsatt på forhånd, og etter hva departementet er kjent med har arbeidstakere som omfattes av unntaket ikke overveiende uforutsigbart arbeidsmønster jf. direktivets artikkel 10. Departementet vurderer derfor at det ikke er nødvendig med en endring av forskriften på dette punktet som følge av direktivet.

I samme forskrift § 7 fremgår det at feltarbeid ved Statens Kartverk er unntatt fra arbeidsmiljøloven kapittel 10. Unntaket gjelder alle i Kartverket som er på feltarbeid, både faste medarbeidere og sommervikarer, og omfatter datainnsamling, utbygging og vedlikehold av infrastruktur mv. Det lages en arbeidsplan for hver feltsesong der det står hvilke uker hver enkelt skal jobbe. Frihelger og eventuelle friuker avtales før sesongstart så langt det er hensiktsmessig. Arbeidstid per dag og uke fremgår av interne retningslinjer. Arbeidsplaner og retningslinjer blir gitt ut skriftlig og gjennomgått med medarbeiderne før arbeidet starter. Etter hva departementet er kjent med har arbeidstakere som omfattes av unntaket ikke overveiende uforutsigbart arbeidsmønster jf. artikkel 10, og det foreslås derfor ingen endringer i forskriften på dette punktet som følge av direktivet.

Også i forsvarssektoren er det gjort unntak fra arbeidsmiljølovens kapittel 10. Etter forskriftens § 3 tredje ledd gjelder loven ikke for feltmessig øvingsvirksomhet som på en realistisk måte har til hensikt å øve Forsvaret i å kunne virke effektivt i en krise- eller krigssituasjon. Etter § 3 femte ledd kan Forsvarsdepartementet og arbeidstakerorganisasjonene inngå tariffavtale som fraviker arbeidsmiljøloven kapittel 10, med unntak av § 10-2 nr. 1 når det er nødvendig for å sikre en hensiktsmessig og forsvarlig gjennomføring av forsvarsspesifikke aktiviteter. Slik tariffavtale ble inngått 30. mars 2011 (Unntaksavtalen). I avtalens pkt. IV gjøres det unntak for en rekke forsvarsspesifikke aktiviteter.

Det kan stilles spørsmål ved hvilke grupper i forsvarssektoren som eventuelt vil falle inn under virkeområdet til artikkel 10, og om dagens regulering ved forskrift og tariffavtale kan sies å oppfylle direktivets krav. Departementet finner imidlertid ikke grunn til å gå nærmere inn på dette, da disse uansett etter departementets vurdering vil falle inn under artikkel 1 sjettede ledd, som åpner for unntak fra artikkel 10 der det foreligger «objektive grunner». Store deler av aktiviteten i forsvarssektoren forutsetter at arbeidstakerne må påregne arbeidstid ut over det som er definert som normal arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Militær aktivitet kan forutsette arbeidstakernes tilstedeværelse over lengere perioder, og det er også behov for gjennomføring av døgnkontinuerlig operativt vakt hold, fartøytjeneste, øvelser og krisehåndtering. Departementets vurdering er at dette utgjør «objektive grunner» i direktivets forstand, og legger til grunn at dagens regelverk og praksis er i tråd med direktivet.

For grupper der det ikke er gitt unntak/særregler, vil i utgangspunktet arbeidsmiljøloven kapittel 10, herunder forslaget knyttet til varslingsfrist i § 10-3, gjelde fullt ut. For disse anser departementet dermed at artikkel 10 må anses gjennomført. Departementet mener på denne bakgrunn at det i utgangspunktet ikke er behov for å foreslå særskilte lov- eller forskriftsendringer for å gjennomføre artikkel 10 i statlig sektor, men imøteser innspill knyttet til dette. Departementet ber også om høringsinstansenes innspill til om forslaget til varslingsfrist i § 10-3 vil kunne være problematisk i (deler av) statlig sektor, hvilke hensyn som gjør seg gjeldende og om det på denne bakgrunn er behov for å innføre unntak.

12 Artikkel 11 – Supplerende tiltak for ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis

12.1 Om artikkel 11

Artikkel 11 stiller krav om tiltak for å hindre misbruk av ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis og lignende kontrakter. Medlemsstater som gir mulighet for bruk av slike kontrakter, plikter å treffe et eller flere av nærmere oppramsede tiltak for å forhindre misbruk av denne formen for ansettelse:

- a) begrense bruken og varigheten av slike kontrakter
- b) en presumsjon om at det foreligger en ansettelsesavtale med et minimum antall betalte timer basert på det gjennomsnittlige antall timer en arbeidstaker har jobbet i en gitt periode
- c) andre tilsvarende tiltak som sikrer effektiv forebygging av misbruk

Av andre ledd fremgår det at medlemsstatene skal underrette Kommisjonen om slike tiltak.

12.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven inneholder en rekke bestemmelser som er utformet med sikte på å gi trygge og forutsigbare arbeidsforhold. Loven har blant annet regler som begrenser adgangen til å ansette midlertidig, og regler om begrensninger i varigheten av slike ansettelser. Loven har også ulike verneregler for deltidsansatte, samt en rekke regler som skal sikre etterlevelse.

Kontrakter på tilkallingsbasis, eller tilkallingskontrakter, er ikke et begrep som brukes i arbeidsmiljøloven. Alle ansettelser må skje innenfor reglene om henholdsvis faste og midlertidige ansettelser. Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast, jf. § 14-9, som også definerer fast ansettelse. Definisjonen kom inn i loven i 2019, og hadde sammenheng med at det hadde utviklet seg en praksis med økt bruk av avtaleformer som ikke gir forutsigbarhet for arbeid og dermed lønnsinntekt, jf. Prop. 73 L (2017–2018). Dette gjaldt særlig i bemanningsbransjen med avtaler om «fast ansettelse uten garantilønn», men også andre bransjer. Det hersket uenighet om hvorvidt slike avtaler var lovlige faste ansettelser, eller midlertidige ansettelser som ikke alltid var i tråd med lovens vilkår.

Midlertidig ansettelse er blant annet tillatt ved arbeid av midlertidig karakter og ved vikariat, jf. § 14-9. Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken med de tillitsvalgte, jf. § 14-9 andre ledd. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre eller fire år skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse kommer til anvendelse, jf. § 14-9 syvende ledd. Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene, skal retten som hovedregel avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold, jf. § 14-11.

Deltidsansatte som jevnlig jobber utover avtalt arbeidstid i en periode på 12 måneder, vil ha rett til stilling som tilsvarer faktisk arbeidstid i perioden, jf. § 14-4 a. Arbeidstaker kan fremme krav om utvidet stilling til Tvisteløsningsnemnda. Påstand om brudd kan deretter behandles av de alminnelige domstoler, jf. § 14-4 b. Deltidsansatte har også fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar en nyansettelse, jf. § 14-3. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidsmiljøloven har videre regler om informasjon om arbeidstid, som blant annet skal sikre forutsigbarhet for deltidsansatte om når arbeidet skal utføres, jf. § 14-6 første ledd bokstav j. Formålet er blant annet at arbeidstaker ikke skal måtte stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb, jf. Prop. 73 L (2017–2018).

Også statsansatteloven har flere regler som skal gi arbeidstakere forutsigbare arbeidsforhold. Hovedregelen er fast ansettelse, jf. § 9 første ledd. Avtale om midlertidig ansettelse kan blant annet inngås når arbeidet er av midlertidig karakter, ved ansettelse i vikariat og for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt på slike grunnlag i samme virksomhet i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt, jf. § 9 tredje ledd. Det gjelder tilsvarende regler om drøfting av bruken av midlertidig ansettelse og fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stilling som etter arbeidsmiljøloven, jf. § 9 andre ledd og § 13.

Deltidsansatte i staten kan kreve utvidet stillingsbrøk tilsvarende faktisk arbeidet tid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, jf. statsansatteloven § 13 sjette ledd. Kravet til informasjon om arbeidstid i arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j gjelder også for ansatte i staten.

12.3 Departementets vurderinger

Direktivet krever at landene enten må a) begrense bruk og varighet av tilkallingskontrakter, b) ha en presumsjon om at det foreligger en ansettelsesavtale med et minimum antall betalte timer basert på gjennomsnittlig antall timer jobbet i en gitt periode, eller c) ha andre tilsvarende tiltak som sikrer effektiv forebygging av misbruk.

Departementet oppfatter at begrepet «ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis» i direktivet omfatter avtaler hvor arbeidsgiveren har fleksibilitet til å tilkalle arbeidstaker når det er behov for det. Dette kan omfatte avtaler uten et fast timetall, men også andre avtaler der arbeidsgiver har slik fleksibilitet. Ved siden av kontrakter på tilkallingsbasis omfatter artikkel 11 også «lignende ansættelseskontrakter». Det sentrale formålet med bestemmelsen synes å være å forhindre misbruk av ansettelsesformer som er særlig uforutsigbare for arbeidstakere.

Begrepet tilkallingsavtaler brukes ikke i arbeidsmiljøloven. Situasjoner hvor arbeidsgivere tilkaller arbeidstakere etter behov vil kunne forekomme både ved enkeltstående midlertidige kontrakter fra gang til gang, og ved mer løpende ansettelsesforhold. I Prop. 73 L (2017–2018) om definisjonen av fast ansettelse, uttalte departementet følgende om noen former for tilkallingsavtaler:

Etter departementets syn er forslaget til ny definisjon ikke til hinder for at de som ønsker arbeid, registrerer seg som interessert hos virksomheter eller at det på forhånd inngås rammeavtaler om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skal komme til anvendelse dersom det inngås midlertidige arbeidsavtaler etter tilkalling. Inngåelse av slike rammeavtaler på forhånd kan være ønskelig for å forenkle prosessen om inngåelse av selve ansettelsesavtalen, som ofte må inngås på kort varsel. Forutsetningen er at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede ved hver enkelt tilkalling. En avtale om hvilke vilkår som

skal komme til anvendelse dersom det blir aktuelt å tilkalle, er etter departementets syn ikke en selvstendig arbeidsavtale, men forutsetter utfylling av en konkret avtale om midlertidig ansettelse ved hver enkelt tilkalling. Der slik tilkalling fyller et varig arbeidskraftbehov i virksomheten, vil arbeidstaker etter gjeldende rett kunne ha krav på fast ansettelse, jf. blant annet Kjell Braaten-dommen (Rt. 2005 s. 826).

Etter norsk rett er det samtidig klart at det ikke er lovlig med faste ansettelser uten forutsigbarhet for arbeid og inntekt, såkalte faste "nulltimerskontrakter". Lovligheten av slike ordninger må derfor vurderes opp mot vilkårene for midlertidige ansettelse.

Departementets vurdering er at Norge har et rettslig rammeverk som oppfyller direktivets krav til å ha tiltak mot misbruk av tilkallingsavtaler. Arbeidsmiljøloven og statsansatteloven har bestemmelser som både begrenser bruk og varighet av slike kontrakter, som gir rettigheter til fast stilling eller reell stillingsbrøk og som på andre måter skal sikre forutsigbare arbeidsforhold og hindre misbruk. Dersom vilkårene for midlertidig ansettelse ikke er oppfylt, vil arbeidstaker også ha krav på fast ansettelse. Bruken av midlertidige ansettelser skal drøftes i virksomheten, og det gjelder rettigheter og krav knyttet til håndheving av bestemmelsene. Definisjonen av fast ansettelse som ble innført 1. januar 2019 er også et viktig tiltak for å hindre misbruk av kontrakter uten forutsigbarhet for arbeidstakerne. Lovendringen tok nettopp sikte på å hindre en utvikling med økt bruk av såkalte avtaler om «fast ansettelse uten garantilønn», og å tydeliggjøre at slike ikke er lovlige. Arbeidsmiljøloven har videre ulike regler som skal gi rettigheter, hindre misbruk og sikre forutsigbarhet ved deltidsstillinger, jf. omtale i punkt 12.2. Tilsvarende gjelder etter statsansatteloven. Forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem har også langt på vei tilsvarende regler.

Departementet mener derfor at norske regler oppfyller kravet i artikkel 11 om tiltak mot misbruk av tilkallingsavtaler og lignende avtaler, og at det ikke er nødvendig med endringer.

13 Artikkel 12 – Overgang til annen form for ansettelse

13.1 Om artikkel 12

Artikkel 12 pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidstaker som har arbeidet i minst seks måneder hos samme arbeidsgiver, og er ferdig med eventuell prøvetid, kan anmode om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, hvis dette finnes. Arbeidstaker har krav på et begrunnet skriftlig svar på henvendelsen. Medlemsstatene kan begrense hyppigheten på anmodningene arbeidsgiver plikter å besvare fra hver enkelt arbeidstaker.

Arbeidsgivers begrunnelse skal leveres til arbeidstaker senest én måned etter anmodningen. For fysiske personer som fungerer som arbeidsgivere, og for mikrovirksomheter og små eller mellomstore virksomheter, kan medlemsstatene beslutte at fristen forlenges til inntil tre måneder. Det kan for disse arbeidsgiverne også åpnes opp for muntlige svar på en etterfølgende lignende henvendelse fra samme arbeidstaker, forutsatt at begrunnelsen for svaret forblir uendret når det gjelder arbeidstakerens situasjon.

13.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven har ingen egne regler som gir rett til skriftlig svar ved anmodning om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår. Det finnes imidlertid andre regler som på ulike måter sikrer rettigheter for deltidsansatte og midlertidig ansatte.

Arbeidstaker som er deltidsansatt har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse, jf. § 14-3. Deltidsansatte kan også kreve utvidet stillingsbrøk tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. § 14-4 a. Dette er bestemmelser som gir arbeidstaker en materiell rett til tryggere og mer forutsigbare ansettelsesforhold dersom vilkårene i bestemmelsene er oppfylt.

Midlertidig ansatte skal i mange tilfeller anses som fast ansatte etter tre eller fire år, jf. § 14-9. I tillegg har arbeidsgiver plikt til å informere om ledige stillinger, jf. § 14-1. Denne bestemmelsen ble inntatt i loven for å gjennomføre rådsdirektiv 1999/70/EF om midlertidig ansettelse, og med formål om å sikre midlertidig ansatte muligheten til å søke ledige, faste stillinger, jf. Ot.prp. nr. 64 (2001–2002). Midlertidig ansatte har også fortrinnsrett til ny ansettelse dersom vedkommende på grunn av virksomhetens forhold ikke får fast ansettelse, jf. § 14-2. Etter § 13-2 gjelder det videre et generelt forbud mot diskriminering av arbeidstakere som arbeider deltid eller som er midlertidig ansatt.

Heller ikke statsansatteloven har egne regler som gir rett til skriftlig svar ved anmodning om mer forutsigbare arbeidsvilkår. Enkelte av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som er nevnt ovenfor gjelder også for statsansatte. Statsansatteloven har ellers egne regler om fortrinnsrett, rett til fast stilling ved langvarig midlertidig ansettelse mv. som hovedsakelig tilsvarer reglene i arbeidsmiljøloven, og som sikrer rettigheter for deltidsansatte og midlertidig ansatte.

13.3 Departementets vurderinger og forslag

I norsk rett finnes det ingen regel som direkte tilsvarer bestemmelsen i direktivets artikkel 12. Departementet foreslår å innta en bestemmelse i arbeidsmiljøloven om dette for å gjennomføre forpliktelsen i direktivet. Etter departementets vurdering er det hensiktsmessig at en slik bestemmelse inntas i kapittel 14 om ansettelse.

Artikkel 12 gjelder arbeidstakere som har arbeidet i virksomheten i minst seks måneder, og som har avsluttet eventuell prøvetid. Utover dette ligger det ingen nærmere begrensning i bestemmelsen knyttet til hvem rettigheten skal gjelde for. Ettersom bestemmelsen knytter seg til det å ønske mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, legger departementet imidlertid til grunn at bestemmelsen retter seg mot midlertidig ansatte og deltidsansatte. Det vises til omtalen av tematikken i fortalen, hvor det i avsnitt 36 heter: «Hvor arbejdsgivere har mulighed for at tilbyde fuldtidsansættelse eller tidsubegrænsede ansættelseskontrakter til arbejdstagere i atypiske ansættelsesformer, bør overgang til mere trygge ansættelsesformer fremmes i overensstemmelse med de principper, der er fastsat i den europæiske søjle for sociale rettigheder.»

Departementet foreslår at det fremgår i den norske bestemmelsen at regelen retter seg mot arbeidstakere som er ansatt midlertidig eller på deltid.

Etter artikkel 12 skal arbeidstakerne ha rett til skriftlig svar der det bes om «en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbeidsvilkår». Hva slags konkret endring i vilkårene arbeidstaker må be om for å ha rett til et skriftlig svar, er ikke nærmere regulert. Etter departementets forståelse kan «mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår» imidlertid neppe tolkes for snevert. I tillegg til å omfatte situasjoner hvor det bes om overgang fra midlertidig til fast stilling, og fra deltidsstilling til heltidsstilling, legger departementet til grunn at artikkel 12 kan omfatte situasjoner hvor det eksempelvis bes om høyere deltidsprosent eller tryggere og mer forutsigbare vilkår når det gjelder arbeidstid. For å sikre oppfyllelse av direktivet, foreslår departementet derfor en norsk bestemmelse som gir rett til skriftlig begrunnelse fra arbeidsgiver ved anmodning om slike endringer i arbeidsforholdet.

Direktivet angir for øvrig at arbeidstaker kan be om en ansættelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår «hvor en sådan finnes». Én forståelse kunne være at rettigheten kun

gjelder der det faktisk finnes en annen ansettelse med andre vilkår tilgjengelig. Etter departementets syn vil det imidlertid kunne være vanskelig for arbeidstakere å ha oversikt over hva som er tilgjengelig, og det vil også kunne by på tvister og uenigheter dersom arbeidsgivere legger til grunn at plikten til å gi skriftlig svar kun gjelder i slike tilfeller. Ved gjennomføring i norsk rett foreslår departementet derfor å ikke å innta en slik avgrensning.

Etter artikkel 12 skal arbeidsgiverne pålegges å gi et skriftlig og begrunnet svar senest en måned etter anmodningen. Ved gjennomføring i norsk rett foreslår departementet en tilsvarende bestemmelse. Departementet finner det hensiktsmessig at dette skal gjelde for alle arbeidsgivere, og at det ikke er nødvendig å innføre regler om lengre svarfrist eller muntlig svar slik direktivet åpner for når det gjelder fysiske personer, svært små virksomheter og små eller mellomstore virksomheter. Etter departementets vurdering bør et krav om skriftlig svar innen en måned være rimelig, også for små virksomheter.

Et svar kan gis på papir eller elektronisk, jf. artikkel 3. I fortalen avsnitt 36 heter det videre at kravet som stilles til begrunnelsens innhold «tager hensyn til behovene hos arbeidsgiveren og arbeidstageren». Dette tilsier etter departementets syn at begrunnelsen må være tydelig nok til at arbeidstaker har fått avklaring på henvendelsen, samtidig som arbeidsgivers forpliktelse til å begrunne ikke kan være så omfattende at det blir uforholdsmessig tyngende. Begrunnelsen må imidlertid gi arbeidstaker en forståelse av at henvendelsen er blitt realitetsbehandlet. Dersom arbeidstaker eksempelvis ber om en utvidet stillingsbrøk, må svaret etter departementets vurdering som et minimum inneholde en kort forklaring på hvorfor stillingsbrøken ikke vil bli utvidet, dersom svaret er negativt. Det kan i denne sammenheng nevnes at departementet også har fremmet et lovforslag om å innføre plikt for arbeidsgiver til å dokumentere behov for deltidsansettelse, jf. Prop. 133 L (2021–2022).

For ordens skyld presiseres det at artikkel 12 ikke gir arbeidstaker noen *rett* til en ansettelsesform med mer forutsigbare og tryggere arbeidsvilkår, kun en rett til å anmode om det og å få en skriftlig begrunnelse.

Arbeidsgiver må ved vurderingen av anmodningen og i sitt begrunnede skriftlige svar holde seg innenfor øvrig regelverk. I offentlig sektor gjelder kvalifikasjonsprinsippet og et krav om at ledige stillinger skal lyses ut, jf. blant annet statsansatteloven §§ 3 og 4. Der hvor en anmodning om overgang til annen form for ansettelse vil være i strid med kvalifikasjonsprinsippet, vil en henvisning til disse reglene etter departementets syn kunne utgjøre svaret på anmodningen og begrunnelsen fra arbeidsgiver.

Medlemsstatene kan etter artikkel 12 begrense hvor ofte arbeidsgiver plikter å besvare en slik henvendelse fra arbeidstaker. Det innebærer en viss administrativ byrde for arbeidsgiver å gi et begrunnet skriftlig svar, særlig dersom en arbeidstaker skulle be om det ofte. Etter departementets vurdering kan det derfor være hensiktsmessig å benytte muligheten til å sette en slik grense. Etter departementets vurdering kan tre måneder være en rimelig tidsperiode før arbeidstakeren på ny kan fremme en forespørsel som utløser plikt til å gi et skriftlig svar.

På bakgrunn av dette foreslår departementet en ny bestemmelse om arbeidstakers rett til å be om tryggere arbeidsvilkår og å få skriftlig svar, som kan inntas som ny § 14-8 a:

§ 14-8 a *Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår*

(1) Dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen en måned etter at forespørselen fant sted.

(2) Retten til skriftlig svar gjelder arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdige med eventuell prøvetid.

(3) Retten til skriftlig svar gjelder ikke hvis det er gått mindre enn tre måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

Den nye forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem har heller ingen regel som direkte tilsvarende bestemmelsen i direktivets artikkel 12. Artikkel 1 syvende ledd åpner imidlertid opp for at medlemsstatene kan gjøre unntak fra artikkel 12 for denne gruppen arbeidsgivere.

Departementet anser dermed at gjeldende rett er i tråd med direktivet, og foreslår ingen endringer.

14 Artikkel 13 – Obligatorisk opplæring

14.1 Om artikkel 13

Artikkel 13 gjelder «obligatorisk utdanning». Bestemmelsen forplikter medlemsstatene til å sikre at utdanning som arbeidsgiver plikter å tilby arbeidstakeren etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtaler, skal være gratis for arbeidstakeren, telle som arbeidstid og så langt som mulig foregå i arbeidstiden. Av fortalen avsnitt 37 fremgår det at formålet er å sikre rett til slik utdanning på like vilkår, også for arbeidstakere med atypiske ansettelsesforhold.

Den engelske ordlyden, «mandatory training», tilsier at artikkel 13 kan omfatte flere typer opplæring enn kun formell utdanning. Den omfatter imidlertid kun «obligatorisk» opplæring/utdanning, i motsetning til den opplæring det skal gis informasjon om i arbeidskontrakten, jf. artikkel 4 (se punkt 5.3.5). Bestemmelsen gjelder videre kun utdanning «med henblik på at utføre det arbeide, vedkommende er ansatt til». Utdanning/opplæring som gir kvalifikasjoner som *ikke* er en del av det arbeidet arbeidstakeren allerede er ansatt til å gjøre, vil dermed ikke omfattes. Fortalen presiserer også at forpliktelsen ikke omfatter yrkesutdanning eller utdanning som kreves for at arbeidstakeren skal oppnå, opprettholde eller fornye en ervervsmessig kvalifikasjon så lenge dette ikke er pålagt arbeidsgiver å tilby arbeidstaker etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtale.

14.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven har ulike regler som direkte og indirekte forplikter arbeidsgiver til å tilby opplæring, instruksjon og lignende. Arbeidsgiver har et generelt ansvar for fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, og har gjennom ulike arbeidsmiljøregler en generell plikt til å gi den opplæring som er nødvendig for at arbeidstaker skal være i stand til å utføre jobben. Dette må også sies å ligge implisitt i en arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Arbeidsgiver har et særlig ansvar for opplæring av nyansatte og under prøvetid, noe som blant annet følger implisitt av oppsigelsesreglene ved prøvetid, jf. § 15-6. For statsansatte er det eksplisitt lovfestet i statsansatteloven at ansatte skal få «nødvendig veiledning, oppfølging og vurdering av arbeidet i prøvetiden», jf. § 15 tredje ledd. Arbeidsmiljøloven har også både generelle krav til opplæring på arbeidsplassen, og mer spesifikke krav til opplæring for å utføre enkelte typer oppgaver og bruk av arbeidsutstyr. I tillegg er det egne krav til opplæring om helse, miljø og sikkerhet for arbeidsgiver, verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Når det gjelder forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem, som trer i kraft 1. juli 2022, fastslår denne blant annet at arbeidstaker skal gis nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon.

En plikt etter arbeidsmiljøloven til å gi opplæring vil også innebære at kostnadene må bæres av arbeidsgiver, inkludert bruk av arbeidstid. Det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for at loven etterlevs, jf. § 2-1. Når plikten til opplæring påhviler arbeidsgiver, innebærer dette at ansvaret ikke kan skyves over på arbeidstakeren. Det er for øvrig strenge regler for når

arbeidsgiver kan trekke i lønn, jf. § 14-15. Når det gjelder verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg, er det spesifikt slått fast at arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, at opplæring fortrinnsvis skal legges i arbeidstiden, og at opplæring lagt i fritiden skal betales som lønn tilsvarende ordinær arbeidstid, jf. §§ 6-5 og 7-4 og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning § 3-20.

Diskriminering ved opplæring og annen kompetanseutvikling er forbudt, jf. § 13-2. Unntak må oppfylle vilkårene for dette i § 13-3. Også det generelle saklighetskravet ved utøving av styringsretten vil kunne være relevant ved opplæring og kompetanseutvikling i virksomheten.

14.3 Departementets vurderinger

Direktivet krever at obligatorisk opplæring skal regnes som arbeidstid og være gratis for arbeidstakeren. Departementet tolker dette slik at arbeidsgiver verken kan kreve utgifter til opplæringen dekket, eller annen form for betaling for opplæringen.

Departementet tolker videre bestemmelsen slik at tid brukt på opplæring skal regnes som arbeidstid på samme måte som utførelse av det arbeid arbeidstakeren er ansatt til, herunder skal vedkommende lønnes som vanlig. Trekk i lønn eller reduksjon i andre godtgjørelser som ellers ville tilkommet arbeidstakeren, vil dermed ikke være tillatt. At opplæringen skal regnes som arbeidstid, betyr også at reglene for arbeidstid og hviletid kommer til anvendelse. Direktivet krever videre at opplæringen så langt som mulig skal skje innenfor alminnelig arbeidstid. Der dette *ikke* er mulig, gir artikkelen ingen regler om krav på overtidsbetaling mv.

Når det gjelder hvilken type opplæring som er omfattet av artikkelen, viser departementet til at artikkel 13 gjelder opplæring som skal tilbys arbeidstaker «med henblik på at utføre det arbeide, vedkommende er ansatt til». Departementet vurderer dermed at opplæring knyttet til rolle som verneombud eller medlem i arbeidsmiljøutvalg faller utenfor. Selv om det er arbeidstakere som fyller rollene, er ikke utøvelsen knyttet til arbeidet arbeidstaker er ansatt til.

Videre gjelder artikkel 13 kun opplæring som er «pålagt» etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtaler. Konkrete opplæringsplikter etter arbeidsmiljøloven og dens forskrifter faller etter departementets syn derfor inn under artikkel 13. Når det gjelder krav til opplæring som følger mer indirekte av lovens bestemmelser, er det ikke opplagt i hvilken grad disse omfattes. Departementets vurdering er imidlertid uansett at norsk rett må sies å oppfylle kravene i artikkel 13. Som omtalt ovenfor, mener departementet at det i de opplæringsforpliktelsene arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven, også vil ligge at kostnadene må dekkes av arbeidsgiver, inkludert at tidsbruk vil telle som arbeidstid.

Når opplæring regnes som arbeidstid, vil videre de vanlige reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelde. Av disse følger det blant annet at arbeid utover avtalt arbeidstid ikke må gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov. Dette vil også gjelde opplæring som regnes som arbeidstid. Departementets vurdering er at dette oppfyller direktivets krav om at opplæringen «så vidt mulig» skal foregå i arbeidstiden. Departementet oppfatter ikke at artikkel 13 er til hinder for at partene inngår avtale om endret arbeidstid i forbindelse med opplæring, slik at opplæring ikke skal regnes som overtid.

Departementet vurderer på tilsvarende måte at det ikke er behov for endringer i forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem.

Avslutningsvis viser departementet til at artikkel 13 også gjelder der den obligatoriske opplæringen følger av tariffavtale. Flere tariffavtaler har bestemmelser om opplæring og kompetanseutvikling som også regulerer ansvar for kostnadene til dette. Departementet

vurderer at det på disse områdene vil være opp til tariffpartene å sørge for at avtalen overholder direktivets krav.

15 Artikkel 14 – Unntak ved tariffavtale

15.1 Om artikkel 14

Artikkel 14 åpner for at medlemsstatene kan tillate partene i arbeidslivet å opprettholde, forhandle, inngå og håndheve tariffavtaler – i overensstemmelse med nasjonal rett eller praksis – som fastsetter bestemmelser om vilkår som avviker fra artikkel 8 til 13. Dette gjelder prøvetid, parallelle ansettelser, minimumsforutsigbarhet, tiltak for tilkallingskontrakter, overgang til annen form for ansettelse og obligatorisk opplæring. Forutsetningen for fravik ved tariffavtale er at den overordnede beskyttelsen av arbeidstakerne respekteres.

15.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt, jf. § 1-9. Loven begrenser derfor partenes avtalefrihet når det gjelder svært mange arbeidsvilkår. På noen områder åpner loven for at arbeidslivets parter kan gjøre avtaler som fraviker lovens utgangspunkt.

Loven åpner ikke for unntak fra reglene om skriftlig arbeidsavtale. Det samme gjelder reglene om prøvetid, reglene om fast og midlertidig ansettelse (med unntak av en viss adgang til å åpne for midlertidig ansettelse utover de tilfellene loven oppstiller) og de lovfestede reglene om opplæring. Loven åpner derimot for unntak fra arbeidstidsreglene ved tariffavtale, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 10.

Statsansatteloven kan heller ikke fravikes ved tariffavtale med mindre loven åpner for dette.

15.3 Departementets vurderinger

Artikkel 14 åpner for unntak fra direktivbestemmelsene om prøvetid, parallelle ansettelsesforhold, minimumsforutsigbarhet, tilkallingskontrakter, overgang til annen ansettelsesform og opplæring. Det er opp til medlemsstatene om de ønsker å gi en slik mulighet. Unntak forutsetter at den «overordnede beskyttelsen av arbeidstakerne» respekteres.

En mulighet til å inngå avvikende regler gjennom tariffavtale kan i noen sammenhenger være hensiktsmessig og åpne for gode løsninger tilpasset konkrete behov på ulike områder. Arbeidsmarkedets parter spiller en viktig rolle i den norske modellen. Arbeidsmiljøloven åpner på flere områder for at lovens bestemmelser kan fravikes gjennom tariffavtale.

Når det gjelder de aktuelle bestemmelsene direktivet åpner for unntak fra, det vil si artikkel 8 til 13, mener imidlertid departementet at det i utgangspunktet ikke er hensiktsmessig å innføre egne regler som åpner for unntak i norsk rett. Departementet viser til at det på dette området kun er foreslått endringer når det gjelder gjennomføring av artikkel 8 om prøvetid, artikkel 10 om forutsigbarhet for arbeidstid og artikkel 12 om overgang til annen ansettelse. Når det gjelder de øvrige bestemmelsene, det vil si artikkel 9 om parallell ansettelse, artikkel 11 om tilkallingskontrakter og artikkel 13 om opplæring, er det ikke foreslått endringer i norsk rett, og det anses derfor heller ikke aktuelt å innføre nye bestemmelser om unntak ved tariffavtale.

Når det gjelder direktivets bestemmelse om maksimal varighet av prøvetid, anses denne langt på vei oppfylt i norsk rett allerede, jf. punkt 9. Departementet har foreslått enkelte endringer

og presiseringer. Dagens regler om prøvetid i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven åpner ikke for unntak. Departementet kan ikke se at de foreslåtte endringene i seg selv skaper behov for å åpne for unntak i tariffavtale her.

Departementets vurdering er også at det ikke er behov for å åpne for unntak fra reglene om overgang til annen ansettelse, jf. artikkel 12. Departementet har her foreslått en ny bestemmelse i § 14-8 a, jf. punkt 13. Etter departementets vurdering bør reguleringen på dette området være lik for alle, i likhet med de fleste øvrige reglene i lovens kapittel 14.

Når det gjelder artikkel 10, foreslår departementet en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 10-3, som oppstiller plikt til å gi arbeidstaker beskjed om arbeidstiden senest 2 uker før arbeidets oppstart, jf. punkt 11. Dette foreslås ikke å gjelde der virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant.

Den foreslåtte adgangen til varsling kortere tid i forkant, gir arbeidsgiver fleksibilitet i de tilfellene der det er utfordrende å varsle lang tid i forveien, som der det oppstår uforutsette behov. Videre er det etter § 10-12 fjerde ledd adgang til å fravike lovens kapittel 10 ved tariffavtale for fagforening med innstillingsrett. Departementets vurdering er at det ikke er behov for å innføre muligheter for unntak fra forslaget i § 10-3 andre ledd om varslingsfrist utover de muligheter som allerede følger av forslaget selv og § 10-12 fjerde ledd. Det anses heller ikke aktuelt å åpne for unntak ved tariffavtale fra denne bestemmelsen i forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem. Tariffavtaler anses her uansett mindre aktuelt.

Når det gjelder bruk av den generelle unntaksmuligheten i arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd, viser departementet for øvrig til at dette vil kreve at *arbeidstakers overordnede beskyttelsesnivå respekteres*, jf. artikkel 14. Departementet har i denne sammenheng vurdert behovet for å lovfeste dette vilkåret etter artikkel 14 direkte i § 10-12 fjerde ledd, men har kommet til at det i utgangspunktet ikke foreslås noen slik endring. Departementet viser her til at det i utgangspunktet må være opp til partene å sørge for at tariffavtaler oppfyller direktivets krav. At tariffkompetansen er lagt til sentralt nivå (fagforening med innstillingsrett), kan videre sies å være med på å sikre at overordnet beskyttelsesnivå respekteres, ettersom organisasjoner på dette nivået vil ha oversikt og tyngde som kan sikre jevnbyrdighet mellom partene. Departementet mener derfor som et utgangspunkt at kravet om at tariffavtalen inngås av fagforening med innstillingsrett gir arbeidstaker tilstrekkelig beskyttelse.

16 Artikkel 15 – Rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme

16.1 Om artikkel 15

Artikkel 15 gjelder situasjoner der arbeidstakere ikke rettidig har mottatt alle eller deler av de dokumentene de har krav på etter artikkel 5 første ledd eller artikkel 6, det vil si dokumenter med informasjon om vesentlige punkter i arbeidsforholdet. Medlemsstatene plikter i slike situasjoner å sikre at arbeidstakerne

- har fordelen av «gunstige formodninger», som er fastsatt av medlemsstaten, og som arbeidsgiver skal ha mulighet til å avkrefte, og/eller
- har mulighet til å inngi en klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og motta adekvat oppreisning på rettidig og effektivt vis.

Disse mekanismene, som også kan omtales som (*rettslig*) *presumsjon* og *tidlig tvisteløsningsmekanisme*, kommer i tillegg til retten til oppreisning etter artikkel 16.

Statene kan fastsette at bruk av nevnte mekanismer er betinget av at arbeidsgiveren er blitt varslet om de manglende opplysningene og har unnlatt å rette opp i forholdet, jf. andre ledd.

16.2 Gjeldende rett

Tiltaket i artikkel 15 bokstav a om «gunstige formodninger» innebærer i praksis en form for bevisbyrderegulering i kombinasjon med en gitt presumsjon for et faktum, altså at et bestemt forhold skal legges til grunn med mindre det blir ført bevis for noe annet.

Det gjelder i norsk rett et ulovfestet prinsipp, utviklet gjennom rettspraksis, om at arbeidsgiver i utgangspunktet har tvilsrisikoen ved spørsmål om arbeidsavtalens innhold. Det alminnelige sivilrettslige prinsippet om at saksøker har bevisbyrden, må altså i norsk rett sies å være modifisert når det gjelder arbeidsforhold. Når det gjelder reglene om skriftlig arbeidsavtale, påhviler plikten til å utforme denne arbeidsgiver. Det er derfor gjennomgående lagt til grunn at arbeidsgiver har klarhetsrisikoen, og ved tvist om hvilke vilkår som er avtalt, vil det lett kunne holdes mot arbeidsgiver at skriftlighetskravet ikke er oppfylt. Dette følger blant annet av Rt. 2004 s. 53 og Rt. 2007 s. 129. Brudd på bestemmelsene om skriftlig arbeidsavtale vil ikke gjøre avtalen ugyldig, men det vil kunne føre til at avtalen ved tvil om innholdet blir tolket i arbeidsgivers disfavør, jf. Rt. 2004 s. 53.

Reglene om skriftlig arbeidsavtale er altså ordensregler. Det finnes bestemmelser i loven der skriftlighet derimot er et gyldighetskrav. Prøvetid må være skriftlig avtalt, jf. §§ 15-6 og 15-3. Der avtale om prøvetid ikke er skriftliggjort, regnes det ikke å foreligge prøvetid, selv om muntlig avtale foreligger. Vanlige reglene om oppsigelse vil da komme til anvendelse.

Arbeidsmiljøloven har enkelte konkrete regler om bevisbyrde, men disse er ikke knyttet opp mot reglene om skriftlig arbeidsavtale. Et eksempel er ved varslingssaker, jf. § 2 A-2. Også i diskrimineringssaker og i noen oppsigelsessituasjoner er det gitt egne bevisbyrderegler, jf. § 13-8 og §§ 15-8 til 15-10. I tillegg til at bevisbyrden plasseres hos arbeidsgiver, innebærer §§ 15-8 til 15-10 et skjerpet beviskrav, jf. HR-2018-1189-A.

Gunstige formodninger etter artikkel 15 kan gå ut på at arbeidstaker skal anses som fast ansatt, eller å ha fulltidsstilling, hvis relevante opplysninger om noe annet mangler, jf. fortalen. I denne sammenheng kan de materielle reglene i arbeidsmiljøloven på disse områdene nevnes. Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse, jf. § 14-9. Midlertidig ansettelse krever at vilkårene for dette er oppfylt, og arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn tre eller fire år skal anses som fast ansatt. Ved brudd skal retten avsi dom for fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter, jf. § 14-11. Deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har i utgangspunktet rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. § 14-4 a. Ved brudd skal retten avsi dom for ansettelse i slik stilling, jf. § 14-4 b. Tilsvarende regler er gitt i statsansatteloven.

Artikkel 15 bokstav b gjelder mulighet til å inngi en klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og motta adekvat oppreisning på rettidig og effektivt vis. Arbeidstilsynet kan i dag gi pålegg og treffe vedtak for gjennomføringen av reglene om skriftlig arbeidsavtale, jf. § 18-6. Arbeidstakere vil ellers kunne reise søksmål på vanlig vis for brudd på loven. Tvister om enkelte forhold etter loven kan bringes inn for en egen tvisteløsningsnemnd for avgjørelse, jf. § 17-2. Dette gjelder tvister om blant annet arbeidstidsordninger, rett til permisjon og fortrinnsrett for deltidsansatte, men ikke om skriftlig arbeidsavtale.

16.3 Departementets vurderinger og forslag

Artikkel 15 pålegger statene å ha minst en av to alternative håndhevingsmekanismer på plass for arbeidstakere som ikke rettidig har mottatt opplysningene om arbeidsvilkår som de har krav på. Arbeidstaker skal enten kunne dra nytte av fordelaktige presumsjoner (bokstav a) og/eller ha tilgang til tidlig tvisteløsningsmekanisme (bokstav b). Departementet vurderer at det ved norsk gjennomføring er mest hensiktsmessig å se hen til alternativ a, jf. nedenfor.

Når det gjelder alternativet «tidlig tvisteløsningsmekanisme» i bokstav b, innebærer dette at arbeidstaker skal kunne klage til kompetent organ, og motta oppreisning. Departementet oppfatter at bestemmelsen ikke sikter til oppreisning gjennom ordinær domstolsbehandling, men en alternativ, forutsetningsvis raskere mekanisme.

Arbeidstilsynet har i dag påleggskompetanse for kravene til skriftlig arbeidsavtale, noe som kan sies å ivareta flere av hensynene bak artikkel 15. Når det gjelder Tvisteløsningsnemnda, omfattes ikke reglene om skriftlig avtale av dennes kompetanse. Departementet vurderer at det ville være behov for å se nærmere på forholdet mellom disse to håndhevingsmekanismene og kravet om «tidlig forligsmekanisme» i artikkel 15, hvis alternativet i bokstav b skal vurderes. Det anses imidlertid unødvendig å gå inn på dette, jf. om bokstav a under.

Alternativ a går ut på at statene skal ha «formodninger» som er fordelaktige for arbeidstaker der det mangler opplysninger, med en rett for arbeidsgiver til å ta til motmæle. Med dette menes at et bestemt forhold skal legges til grunn med mindre det blir ført bevis for noe annet. Det er medlemsstatene som fastsetter presumsjonene, det vil si hva som skal legges til grunn. Fortalen avsnitt 39 nevner tre slike presumsjoner: at arbeidstaker har et tidsbegrenset arbeidsforhold, at det ikke gjelder noen prøvetid og at arbeidstaker har fulltidsstilling.

Arbeidsmiljøloven har ingen regler som direkte tilsvare regelen om «gunstige formodninger». For å sikre oppfyllelse, foreslår departementet nye bestemmelser i loven på dette området, det vil si regler om at et bestemt faktum som utgangspunkt skal legges til grunn hvis det er gitt mangelfulle skriftlige opplysninger om forholdet. Etter departementets vurdering er det først og fremst naturlig å vurdere slike regler i de situasjonene som nevnes i direktivets fortale, det vil si der opplysningsplikten ikke er oppfylt med hensyn til *fast/midlertidig ansettelse, stillingsomfang* samt *prøvetid*. Departementet vurderer at det ikke er hensiktsmessig å innføre en slik regel for alle punkter det skal opplyses om etter direktivet.

Når det gjelder fast/midlertidig ansettelse, følger det allerede av rettspraksis at arbeidsgiver har en «tung bevisbyrde» for at det foreligger avtale om midlertidig ansettelse dersom dette ikke fremgår skriftlig, og at det må kreves «klar sannsynlighetsovervekt» for dette, jf. Rt. 2007 s. 129. Det er altså i rettspraksis oppstilt en form for «presumsjon». Denne dekker etter departementets syn eksempelet i fortalen avsnitt 39. Departementet foreslår å lovfeste praksis på dette området, ved å legge til et nytt tredje ledd i arbeidsmiljøloven § 14-6:

(3) Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen etter første ledd bokstav e, jf. § 14-5, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Forslaget er ment å kodifisere rettspraksis. Det ligger implisitt i bestemmelsen at bevisbyrden ligger hos arbeidsgiver. Beviskravet er også skjerpet i forhold til alminnelig krav til sannsynlighetsovervekt, jf. formuleringen «overveiende sannsynlig». Dette er i tråd med gjeldende rett, jf. Rt. 2007 s. 129.

En presumsjon knyttet til stillingsomfang hvis opplysningene om dette er mangelfulle, er også aktuell etter direktivet. I norsk rett gjelder det i dag ingen lovregulering om at eksempelvis fulltidsstilling skal legges til grunn, selv om arbeid på heltid er normen i norsk arbeidsliv. Det

er opp til partene i arbeidsforholdet å avtale stillingsbrøk. Lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid skal fremkomme i avtalen.

I praksis antar departementet på dette området at domstolene vil kreve at arbeidsgiver sannsynliggjør at et arbeidsforhold er på deltid, dersom det ikke er gitt skriftlige opplysninger om dette og arbeidstaker påstår at vedkommende er ansatt fulltid. For å sikre at forpliktelsene etter artikkel 15 oppfylles, foreslår departementet uansett en ny bestemmelse om dette. Departementet har vurdert om regelen i slike tilfeller bør gå ut på at arbeidstaker skal anses å være ansatt i *full stilling*, eller om det er mer hensiktsmessig at det er *arbeidstakers pretensjon* om stillingsomfang som skal legges til grunn. Selv om heltid er normen, legger departementet til grunn at arbeidstaker i en del tilfeller ikke vil anføre en heltidsstilling, men en klargjøring av stillingsprosenten og eventuelt en større deltidsstilling. Dette kan tale for at regelen bør gå ut på at det er den stillingsprosenten arbeidstaker mener at gjelder, som skal legges til grunn. Et slikt forslag til § 14-6 nytt fjerde ledd kan lyde slik:

(4) Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsene etter første ledd bokstav j, jf. § 14-5, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

Beviskravet i forslaget her er lavere enn det foreslåtte kravet ved fast/midlertidig ansettelse ovenfor, da det for stillingsomfang ikke synes å være fastsatt et skjerpet beviskrav i rettspraksis. Forslaget er ikke ment å senke beskyttelsesnivået arbeidstaker har i dag – noe som heller ikke tillates, jf. artikkel 20. Departementet ber om høringsinstansenes innspill.

Når det gjelder prøvetid, vurderer departementet at arbeidsmiljøloven allerede gir arbeidstaker tilstrekkelig beskyttelse. Kravet om skriftlig avtalt prøvetid er et gyldighetskrav, jf. punkt 16.2. Dette innebærer at det bare anses å foreligge prøvetid dersom det er inngått skriftlig avtale om det. På dette punktet gir dermed norsk rett bedre beskyttelse enn en presumsjon som arbeidsgiver kan avkrefte. Departementet foreslår derfor ingen endringer her. Det samme gjelder for prøvetid etter statsansatteloven, som har en egen regel om prøvetid i § 15. Departementet viser til Prop. 94 L (2016–2017) punkt 14.4.1.

Hvordan regler omtalt i artikkel 15 første ledd bokstav a skal håndheves, reguleres ikke i direktivet. Etter departementets oppfatning vil dette derfor også være opp til statene å bestemme. Bestemmelsen utelukker ikke at arbeidstaker skal måtte gå til en domstol eller annet kompetent organ for å få håndhevet presumsjonene. Etter departementets vurdering vil dette være aktuelt ved eventuell tvist om retten etter de foreslåtte norske bestemmelsene.

Etter artikkel 15 andre ledd kan anvendelsen av håndhevingsmekanismene nevnt i første ledd gjøres betinget av at arbeidsgiver er underrettet om de manglende skriftlige opplysningene og at arbeidsgiver har unnlatt å rette opp forholdet innen rimelig tid. En lignende mulighet finnes etter det någjeldende direktivet artikkel 8 andre ledd. Adgangen til å innføre en slik regel er ikke benyttet i Norge. Departementet vurderte ved gjennomføringen i norsk rett at en varslingsbestemmelse ville kunne gjøre loven unødvendig komplisert. Det ble lagt til grunn at arbeidstaker i praksis vil søke å oppnå kontakt med arbeidsgiver før stevning tas ut, jf. Ot.prp. nr. 78 (1993–1994) punkt 2.4.7.1. Etter departementets vurdering gjør de samme betraktninger seg gjeldende nå, og det foreslås ikke å benytte denne adgangen. Direktivet kan uansett ikke benyttes som begrunnelse for å senke beskyttelsesnivået, jf. artikkel 20.

Når det gjelder forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem, foreslår departementet at det inntas tilsvarende presumsjonsregler som i arbeidsmiljøloven, jf. ovenfor.

17 Artikkel 16 – Rett til oppreisning

17.1 Om artikkel 16

Artikkel 16 omhandler arbeidstakers rett til tvistebehandling og oppreisning ved brudd på direktivets bestemmelser. Bestemmelsen pålegger statene å sørge for at arbeidstaker, også der arbeidsforholdet er avsluttet, har tilgang til effektiv og upartisk tvisteløsning og rett til oppreisning ved brudd på rettighetene som følger av direktivet.

17.2 Gjeldende rett

Tvister om arbeidsforhold kan bringes inn for de alminnelige domstolene. I søksmål om rettigheter eller plikter etter arbeidsmiljøloven gjelder domstoloven og tvisteloven, med de særlige prosessregler som fremgår av arbeidsmiljøloven kapittel 17, jf. § 17-1. Tvister bygget på tariffavtale behandles i Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven og tjenestetvistloven.

De særlige prosessreglene i arbeidsmiljøloven gjelder hovedsakelig for saker om stillingsvern. Ved slike tvister skal retten påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme saken utenom tur. For tvister som ikke gir rett til raskere behandling, gjelder tvistelovens alminnelige regler, herunder at hovedforhandling skal finne sted senest seks måneder etter at stevning ble tatt ut, jf. tvisteloven § 9-4 andre ledd.

Tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven § 17-2 kan bringes inn for en egen tvisteløsningsnemnd for avgjørelse, herunder blant annet tvister om arbeidstidsordninger, permisjon og fortrinnsrett for deltidsansatte. Rettighetene og pliktene som fremgår av arbeidsvilkårsdirektivet omfattes ikke av Tvisteløsningsnemndas kompetanse. Saker behandlet i Tvisteløsningsnemnda og krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17-3 er unntatt fra mekling i forliksrådet. Alle andre tvister om rettigheter og plikter etter loven krever forliksrådsbehandling.

Når det gjelder rett til oppreisning i form av kompensasjon for økonomisk tap, inneholder arbeidsmiljøloven en rekke regler som fastslår at arbeidstaker kan kreve erstatning hvis arbeidsgiver handler i strid med loven. Eksempler på slike erstatningshjemler er §§ 14-4 (brudd på reglene om fortrinnsrett), 14-14 (brudd på bestemmelsene om innleie) og 15-12 (usaklig oppsigelse, avskjed og suspensjon). Erstatningshjemmelen ved usaklig oppsigelse, avskjed og suspensjon oppstiller et objektivt erstatningsansvar. Det er tilstrekkelig at domstolene kommer til at oppsigelsen, avskjeden eller suspensjonen er usaklig, og det er ikke nødvendig å konstatere skyld hos arbeidsgiver. Det samme gjelder ved erstatning for brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter § 2 A-5 og ved brudd på diskrimineringsforbudet, jf. § 13-9.

Ved brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven som ikke har en egen erstatningshjemmel, kan det kreves erstatning etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper. For at arbeidsgiver skal bli ansvarlig må det foreligge ansvarsgrunnlag, økonomisk tap og adekvat årsakssammenheng. Dette gjelder blant annet ved brudd på §§ 14-6 (minimumskrav i den skriftlige arbeidsavtalen), 14-7 (innholdet i arbeidsavtalen ved utstasjonering av arbeidstakere), 14-8 (endringer i arbeidsavtalen) og 15-6 (prøvetid).

Etter norsk rett kreves særskilt rettslig grunnlag for å kunne kreve erstatning for ikke-økonomisk tap, jf. Rt. 1997 s. 1506. En slik hjemmel fremgår av skadeserstatningsloven § 3-5. Arbeidsmiljøloven inneholder enkelte hjemler som gir arbeidstaker rett til å kreve oppreisning for ikke-økonomisk tap uavhengig av skyld. Eksempler er §§ 2 A-5 (brudd på gjengjeldelsesforbud), 13-9 (brudd på diskrimineringsforbud) og 15-12 (oppsigelse mv.)

Arbeidstaker vil også som en form for oppreisning kunne kreve dom for at arbeidsgiver må rette opp eventuelle overtredelser av bestemmelser som gjennomfører direktivet, eventuelt fastsettelsesdom for at arbeidsgiver har handlet i strid med slike regler. Departementet viser til forslag om å innta bestemmelser om gunstige presumsjoner arbeidsmiljøloven, jf. punkt 16.3.

Ifølge gjeldende rett vil arbeidstaker kunne gå til søksmål og kreve erstatning eller oppreisning også i de tilfeller arbeidsforholdet er avsluttet. Eventuelle begrensninger følger av tvistelovens prosessforutsetning om rettslig interesse, jf. tvisteloven § 1-3.

17.3 Departementets vurderinger

Artikkel 16 fastslår at arbeidstaker har rett til effektiv og upartisk tvisteløsning samt en «ret til oppreisning» ved tilsidesettelse av rettighetene etter direktivet. Hva som ligger i kravet om at arbeidstaker skal ha rett til oppreisning er ikke nærmere utdypet i bestemmelsen.

Retten til oppreisning ved brudd på direktivets bestemmelser blir nærmere omtalt i avsnitt 39 og 40 i fortalen til direktivet. I fortalen synes begrepet «retshåndhævelse» benyttet for å beskrive hva som menes med rett til oppreisning etter artikkel 15 bokstav a (se punkt 16) og artikkel 16. Av avsnitt 39 fremgår det at «retshåndhævelse kan bestå i en procedure, hvor arbeidsgiveren får meddelelse fra arbeidstageren eller fra en tredjepart, såsom en arbeidstagerrepræsentant eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ, om, at der mangler oplysninger, og at der rettidigt skal afgives fuldstændige og korrekte oplysninger». Av avsnitt 40 fremgår det at arbeidstakeren skal ha «en ret til retshåndhævelse, som kan omfatte passende compensation».

Fortalen til direktivet tilsier etter departementets syn at oppreisning ikke nødvendigvis utelukkende må bestå i økonomisk kompensasjon, men at oppreisning i form av retting også er omfattet. Det fremgår heller ikke om kompensasjonen kun skal gjelde erstatning for økonomisk tap, eller om erstatning for ikke-økonomisk tap også er omfattet.

Når det gjelder kravet om effektiv og upartisk tvisteløsning, viser departementet til at en arbeidstaker som hevder å ha fått sine rettigheter etter arbeidsmiljøloven krenket, kan bringe saken inn for de alminnelige domstolene. Rettskraftig dom vil kunne tvangsfullbyrdes. Dersom saken ikke skal påskyndes etter de særlige prosessreglene i arbeidsmiljøloven, skal saken som hovedregel berammes innen seks måneder etter at stevning ble tatt ut. Departementet mener at gjeldende rett oppfyller kravet om at arbeidstaker skal ha tilgang til effektiv og upartisk tvistebehandling. Det samme gjelder forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem, som fastslår at søksmål om rettigheter eller plikter etter forskriften kan bringes inn for domstolene etter reglene i tvisteloven og domstolloven.

Når det gjelder kravet om at arbeidstaker skal ha rett til oppreisning ved brudd på rettighetene i direktivet, viser departementet til at arbeidstaker vil kunne kreve erstatning for økonomisk tap ved tilsidesettelse av rettighetene etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper, eller etter erstatningshjemlene i arbeidsmiljøloven, jf. punkt 17.2 ovenfor. Hvorvidt arbeidstaker har lidt et økonomisk tap eller ikke, vil avhenge av hvilke rettigheter som er tilsidesatt. Erstatning for økonomisk tap vil eksempelvis være mer aktuelt ved brudd på rettigheter omtalt i artikkel 9 om parallell ansettelse hos en annen arbeidsgiver, enn i tilfeller der arbeidstaker ikke har fått all informasjon om arbeidsforholdet vedkommende har krav på etter artikkel 4. I sistnevnte tilfelle vil et pålegg om at arbeidsgiver plikter å gi nødvendig informasjon være mer nærliggende, eventuelt kombinert med andre økonomiske eller strafferettslige reaksjoner. Departementet viser til at Arbeidstilsynet kan pålegge arbeidsgiver å rette opp arbeidsavtaler som ikke oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8, jf. § 18-6.

Etter departementets vurdering er det ikke nødvendig å innføre egne erstatningshjemler som gir arbeidstaker krav på erstatning for *økonomisk tap* i bestemmelsene som gjennomfører direktivet i arbeidsmiljøloven. Arbeidstakers adgang til å kreve erstatning vil etter departementets vurdering være tilstrekkelig for å oppfylle direktivets krav.

For at arbeidsgiver skal bli ilagt erstatningsansvar for *ikke-økonomisk tap* etter skadeserstatningsloven § 3-5, må arbeidsgiver ha utvist forsett eller grov uaktsomhet. Bestemmelsen blir sjelden benyttet i arbeidsforhold og vil trolig kun være aktuell rent unntaksvis. Tilsidesettelse av direktivets bestemmelser kan imidlertid innebære brudd på forbudet mot gjengjeldelse eller usaklig oppsigelse, og arbeidstaker vil da kunne kreve oppreisning for ikke-økonomisk tap uavhengig av arbeidsgivers skyld. Departementet vurderer at det ikke er nødvendig å innføre bestemmelser som gir arbeidstaker krav på oppreisning for ikke-økonomisk tap ved brudd på bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som gjennomfører direktivet. Det samme gjelder forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem. Departementet viser til at det heller ikke synes å være et absolutt krav i direktivet at en «oppreisning» skal omfatte erstatning for ikke-økonomisk tap.

Departementet vurderer også at norsk rett oppfyller kravet om at retten til effektiv og upartisk tvisteløsning og til oppreisning skal gjelde selv om arbeidsforholdet er avsluttet, jf. punkt 17.2.

18 Artikkel 17 – Beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger

18.1 Om artikkel 17

Artikkel 17 pålegger statene å sørge for at arbeidstakere som tar skritt for å sikre overholdelse av sine rettigheter etter direktivet beskyttes mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver. Nærmere bestemt fremgår det at medlemsstatene skal innføre de tiltak som er nødvendige for å beskytte arbeidstakere, herunder arbeidstakerrepresentanter, mot ugunstig behandling fra arbeidsgivers side og fra negative følger fordi det er levert inn en klage eller som følge av at det er igangsatt en prosess med det formål å sørge for overholdelse av direktivets rettigheter.

18.2 Gjeldende rett

Norsk rett har ikke en uttrykkelig bestemmelse som verner arbeidstakere eller arbeidstakerrepresentanter mot ugunstig behandling eller negative følger hvis arbeidstaker tar skritt for å sikre sine rettigheter på slike områder som direktivet omfatter. Flere regler gir imidlertid beskyttelse mot ugunstig eller urettmessig behandling fra arbeidsgiver.

Arbeidsmiljøloven gir for det første et vern mot uberettiget oppsigelse og avskjed. Regelen om oppsigelse i § 15-7 gjelder der arbeidsgiver har meddelt oppsigelse, men også der arbeidsgiver ensidig gjennomfører endringer som ligger utenfor rammene av arbeidsforholdet.

Arbeidsmiljøloven forbyr videre gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. § 2 A-4. «Kritikkverdige forhold» omfatter både brudd på rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer og etiske normer som har bred tilslutning i samfunnet, jf. § 2 A-1. Forbudet omfatter enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på varsling.

Ytring om forhold som kun gjelder eget arbeidsforhold vil ikke omfattes av varslingsreglene, med mindre forholdet faller inn under det som anses som «kritikkverdige forhold». Eksempler

på forhold som *ikke* omfattes, kan være ytringer om misnøye med egen lønn, arbeidsmengde, fordeling av arbeidsoppgaver mv., jf. Prop. 74 L (2018–2019). Hvis forholdet også representerer lovbrudd, vil forholdene likevel omfattes av varslingsreglene.

Arbeidsgiver har videre et særlig ansvar for å påse at arbeidstakerne sikres et forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven §§ 2-1 og 2-2. Loven krever blant annet at arbeidet legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas, jf. § 4-3. Arbeidstaker skal videre ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, jf. § 4-3 tredje ledd.

Forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere har også en egen regel som gir utsendte arbeidstakere beskyttelse mot ugunstig behandling. Etter § 10 er det forbudt med gjengjeldelse mot utsendte som går til rettslige eller administrative skritt mot arbeidsgiver for å ivareta retten til lønns- og arbeidsvilkår etter forskriften.

I arbeidslivet gjelder det også et bredt forbud mot diskriminering, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 13 og likestillings- og diskrimineringsloven, herunder forbud mot diskriminering av deltids- og midlertidig ansatte. Forbudet gjelder også indirekte diskriminering, som kan omfatte handlinger som virker slik at en person stilles dårligere enn andre fordi de er midlertidig eller deltidsansatt.

Tillitsvalgte og verneombud vil i egenskap av å være arbeidstaker være vernet mot urettmessig og usaklig behandling fra arbeidsgiver etter vanlige regler. Tariffavtaler kan også ha egne bestemmelser som verner tillitsvalgte mot ufrivillig opphør av arbeidsforholdet. Etter Hovedavtalen mellom LO og NHO § 5-11 skal det i tilfeller av oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte, legges vekt på den særlige stillingen tillitsvalgte har. Verneombud er i arbeidsmiljøloven § 6-5 fjerde ledd gitt et særlig vern blant annet mot at arbeidsgiver forringer hans eller hennes arbeids- eller ansettelsesvilkår.

18.3 Departementets vurderinger

Artikkel 17 krever at arbeidstaker og arbeidstakerrepresentanter skal være vernet mot «ugunstig behandling» og «negative følger» dersom de har tatt skritt for å sikre overholdelse av sine rettigheter etter direktivet. Departementet forstår bestemmelsen slik at både formelle og uformelle reaksjoner omfattes, i utgangspunktet uavhengig av alvorlighetsgrad. Disposisjonen fra arbeidsgivers side må imidlertid innebære en *ugunstig* behandling eller ha *negative* følger. Den må derfor innebære en viss ulempe eller belastning for arbeidstaker.

Når det gjelder hva som vil utløse vernet mot gjengjeldelse, fremgår det av artikkelen at det må være tale om en «klage» eller en «inledt procedure» med det formål å sikre overholdelse av direktivets rettigheter. Departementet forstår det slik at mange typer handlinger i utgangspunktet vil være omfattet, herunder både skriftlige og muntlige henvendelser til arbeidsgiver, konsultasjon med arbeidstakerrepresentanter og andre rådgivere mv.

Arbeidsgivers handlingsrom til å treffe beslutninger som påvirker arbeidstakerne er i gjeldende rett begrenset både ved lov, ulovfestet rett og i avtaler. Arbeidsmiljøloven har en rekke bestemmelser som verner arbeidstakere mot negativ behandling fra arbeidsgivers side, jf. punkt 18.2. Særlig sentralt er bestemmelsene som beskytter mot uberettiget oppsigelse og avskjed, herunder endringsoppsigelser. Etersom artikkel 18 oppstiller et særskilt vern mot «afskedigelse eller tilsvarende», vurderes stillingsvernreglene nærmere under artikkel 18 nedenfor.

I tillegg til stillingsvernreglene, finnes det i gjeldende rett regler som verner arbeidstakere mot ulike inngripende handlinger fra arbeidsgivers side. Den alminnelige styringsretten til arbeidsgiver er begrenset av en saklighetsnorm. Arbeidsgivers disposisjoner må derfor bygge

på forsvarlig grunnlag, som verken kan være vilkårlig eller begrunnet i utenforliggende hensyn. Etter departementets vurdering gir disse saklighetsbegrensningene arbeidstakere et vern mot ugunstig behandling og negative følger i direktivets forstand. En arbeidstaker som for eksempel opplever å bli omplassert eller nedgradert som følge av at han eller hun har levert inn en klage til sin arbeidsgiver, vil blant annet kunne påberope styringsrettens saklighetsnorm ved å vise til at beslutningen hviler på et usaklig grunnlag.

En klage eller prosess som arbeidstaker har igangsatt for å sikre overholdelse av rettigheter omtalt i direktivet vil også kunne utgjøre et varsel etter varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Forutsetningen er at klagen/prosessen dreier seg om «kritikkverdige forhold» slik dette er definert i § 2 A-1, hvilket særlig omfatter forhold som er i strid med rettsregler. Det er gjort unntak for ytringer som gjelder eget arbeidsforhold, men slike ytringer vil regnes som varslings dersom forholdet utgjør et lovbrudd. Dersom arbeidstaker tar opp brudd på bestemmelser om rettigheter angitt i direktivene, vil forholdet etter departementets oppfatning falle innenfor varslingsreglene, og dermed også gi vern mot gjengjeldelse etter § 2 A-4.

Etter departementets vurdering vil også arbeidsmiljølovens generelle krav til et forsvarlig arbeidsmiljø gi arbeidstakerne et vern mot å utsettes for represalier som følge av en klageprosess.

Departementet vurderer etter dette at norsk rett gir et tilstrekkelig vern mot gjengjeldelse i tilfellene direktivet viser til, og at gjennomføring av artikkel 17 ikke krever endringer. Departementet vurderer også at det ikke er behov for endringer i forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem.

Departementet mener videre at også arbeidstakerrepresentanter er tilstrekkelig vernet. Arbeidstakerrepresentanter er i norsk arbeidsliv som oftest også arbeidstakere i virksomheten. Disse er som regel enten tillitsvalgte eller verneombud. Som arbeidstakere er tillitsvalgte og verneombud beskyttet av de samme reglene som nevnt ovenfor.

19 Artikkel 18 – Beskyttelse mot oppsigelse og bevisbyrde

19.1 Om artikkel 18

Artikkel 18 fastslår at medlemsstatene skal treffe nødvendige tiltak for å forby oppsigelse eller tilsvarende tiltak, og alle skritt med henblikk på oppsigelse av arbeidstakere, på grunnlag av at de har utøvd sine rettigheter etter direktivet. Arbeidstakere som mener å ha blitt oppsagt eller utsatt for tilsvarende tiltak, kan be arbeidsgiver gi skriftlig begrunnelse.

Artikkelen oppstiller også en bevisbyrderegel, jf. tredje ledd. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger for en domstol eller et annet kompetent organ som tilsier at oppsigelsen eller lignende tiltak skyldes at vedkommende har benyttet seg av rettighetene etter direktivet, må arbeidsgiver bevise at tiltaket er begrunnet i andre forhold. Bestemmelsen er ikke til hinder for bevisbyrde regler som er mer fordelaktige enn dette for arbeidstaker, jf. fjerde ledd.

Medlemsstatene er ikke forpliktet til å benytte bevisbyrde regelen i tredje ledd dersom det er en domstol eller et annet kompetent organ som har ansvar for å undersøke sakens faktiske omstendigheter. Bevisbyrde regelen kommer heller ikke til anvendelse i straffesaker, med mindre medlemsstatene bestemmer noe annet.

19.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven krever at en oppsigelse må være saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold, jf. § 15-7. Terskelen for oppsigelse er høy, jf. Rt. 2009 s. 685. Avskjed kan bare skje der arbeidstaker har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf. § 15-14. Regler om stillingsvern er også gitt i statsansatteloven. Det samme gjelder forskriften om arbeid i arbeidsgivers hjem.

Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett må også være saklig, jf. Rt. 2001 s. 418. Der arbeidsgiver gjennomfører endringer utenfor styringsretten, må arbeidsgiver si opp opprinnelig avtale og tilby arbeidstaker ansettelse på nye vilkår, såkalt endringsoppsigelse. Oppsigelsen av opprinnelig arbeidsavtale må være saklig, jf. § 15-7. Terskelen for endringsoppsigelser er noe lavere enn ved en ordinær oppsigelse, jf. HR-2019-928-A.

Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A kan også gi et vern mot tilsvarende tiltak som oppsigelse. Etter disse bestemmelsene har arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten uten å bli utsatt for gjengjeldelse. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, jf. § 2 A-4 andre ledd.

Av § 15-4 tredje ledd følger det at arbeidsgiver skal oppgi de omstendighetene som påberopes som grunn for oppsigelsen dersom arbeidstaker krever det. Arbeidstaker kan kreve å få begrunnelsen skriftlig. Regelen får tilsvarende anvendelse ved avskjed, jf. § 15-14 andre ledd. I staten gjelder et krav til skriftlig begrunnelse etter forvaltningsloven.

Når det gjelder bevisbyrde, er hovedregelen i norsk sivilprosess at saksøker har bevisbyrden. I oppsigelsessaker er det imidlertid lagt til grunn at arbeidsgiver har bevisbyrden for at faktum oppsigelsen bygger på er riktig, jf. Rt. 1959 s. 900. Her gjelder derfor en omvendt bevisbyrde. Ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse ved varsling er det lovfestet en delt bevisbyrde. Der arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at gjengjeldelse har funnet sted, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at dette ikke er tilfellet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-4 fjerde ledd.

19.3 Departementets vurderinger

Artikkel 18 pålegger medlemsstatene å treffe nødvendige tiltak for å forby oppsigelse eller tilsvarende av arbeidstakere på grunnlag av at de har benyttet seg av rettighetene etter direktivet, herunder alle skritt med sikte på slik oppsigelse.

Etter departementets oppfatning vil bestemmelsen omfatte både oppsigelse og avskjed. Departementet legger videre til grunn at endringsoppsigelse vil være et tilsvarende tiltak som er omfattet. Når det gjelder skritt med sikte på oppsigelse, legger departementet til grunn at dette kan omfatte handlinger som å gi advarsel, kalle inn til drøftingsmøte mv., men også mer indirekte ting som at arbeidsgiver forsøker å finne en ny arbeidstaker som kan erstatte den som vurderes oppsagt fordi vedkommende har benyttet rettighetene i direktivet.

En avskjed eller oppsigelse som skyldes at arbeidstaker har benyttet sine rettigheter etter direktivet, vil etter departementets vurdering som hovedregel være usaklig etter norsk rett. Arbeidsgiver plikter å respektere arbeidstakernes rettigheter. Når det er innført rettigheter for arbeidstakere i lov eller forskrift, vil ikke arbeidsgiver kunne uthule disse ved å gå til oppsigelse av arbeidstakere som påberoper seg rettighetene.

Der arbeidstaker har varslet om forhold ved eget arbeidsforhold som innebærer brudd på bestemmelsene som gjennomfører direktivet, vil arbeidstaker også ha beskyttelse mot gjengjeldelse etter varslingsreglene. Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget

arbeidsforhold regnes ikke som varsling, men dette omfatter ikke ytring om forhold i strid med rettsregler. En deltidsansatt som for eksempel blir nektet parallell ansettelse i annen virksomhet og varsler om at dette er brudd på direktivet, vil være vernet mot gjengjeldelse.

Det generelle saklighetskravet ved arbeidsgivers beslutninger tilsier videre at arbeidsgiver ikke kan forberede en oppsigelse på grunnlag av at arbeidstakeren har gjort gjeldende eller varslet at han vil gjøre gjeldende sine lovfestede rettigheter. Forberedelse av en oppsigelse på nevnte grunnlag vil også kunne bli ansett som en form for gjengjeldelse, og arbeidstaker vil således være beskyttet av arbeidsmiljølovens regler om vern mot gjengjeldelse.

Departementets vurdering er at gjeldende regler gir et tilstrekkelig vern mot oppsigelse og tilsvarende tiltak i henhold til kravet i artikkel 18.

Artikkel 18 andre ledd fastslår videre at arbeidstakere som mener å ha blitt oppsagt eller utsatt for tiltak med tilsvarende virkning fordi de har utøvd sine rettigheter etter direktivet, kan be om skriftlig begrunnelse for oppsigelsen eller tilsvarende tiltak. I Norge vil arbeidstakere både ved oppsigelse og avskjed kunne kreve skriftlig begrunnelse for arbeidsgivers beslutning. Etter departementets vurdering oppfyller dette kravet i direktivet på dette punkt.

Medlemsstatene skal også treffe nødvendige tiltak for å sikre at arbeidsgiver har bevisbyrden for at en oppsigelse skyldes andre forhold enn at arbeidstaker har utøvd rettigheter etter direktivet. Dette gjelder dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at oppsigelsen eller tilsvarende tiltak skyldes at vedkommende har benyttet seg av rettighetene i direktivet. Bestemmelsen oppstiller dermed en delt bevisbyrde.

Etter departementets vurdering er det ikke i norsk rett behov for å lovfeste en egen bevisbyrderregel om delt bevisbyrde ved oppsigelse eller avskjed i nevnte tilfeller. Gjeldende rett gir arbeidstaker bedre vern i slike saker, ettersom det i rettspraksis er fastslått at det gjelder en omvendt bevisbyrde ved oppsigelse og avskjed, jf. punkt 19.2.

Artikkel 18 åpner også for unntak fra bevisbyrderregelen dersom det er en domstol eller et annet kompetent organ som har ansvar for å undersøke sakens faktiske omstendigheter. Unntaksregelen tar etter departementets syn sikte på tilfeller der staten har en egen arbeidsdomstol for individuelle tvister der domstolen har ansvar for å undersøke sakens faktum. Dette er ikke tilfellet i Norge. Departementet finner det heller ikke aktuelt å la direktivets bevisbyrderregel gjelde i straffesaker, jf. artikkel 18 sjetten ledd.

20 Artikkel 19 – Sanksjoner

20.1 Om artikkel 19

Artikkel 19 fastslår at medlemsstatene skal fastsette regler om sanksjoner som skal gjelde ved overtredelse av nasjonale regler som er vedtatt i henhold til direktivet, eller allerede gjeldende regler om rettigheter som er omfattet av direktivets anvendelsesområde. Sanksjonene skal være effektive, stå i rimelig forhold til overtredelsen og ha avskrekkende virkning.

20.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven inneholder en rekke regler om sanksjoner ved brudd på bestemmelser gitt i eller i medhold av loven. Arbeidstilsynet kan gi de pålegg og treffe de enkeltvedtak som er nødvendig for gjennomføringen av nærmere angitte bestemmelser, jf. § 18-6. For å sikre at pålegg etterleveres, kan det ilegges tvangsmulkt, jf. § 18-7. Det kan også pålegges stansing av

virksomheten, jf. § 18-8. Arbeidstilsynet kan også ilegge overtredelsesgebyr, jf. § 18-10. Overtredelsesgebyr kan ilegges på objektivt grunnlag.

Arbeidsmiljøloven kapittel 19 inneholder regler om straff ved brudd på nærmere bestemte bestemmelser i loven eller pålegg gitt i medhold av loven. Ifølge § 19-1 straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil ett år eller begge deler ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelser eller pålegg gitt i eller i medhold av loven. Straffebudet rammer også medvirkning. Ved særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel i inntil fem år anvendes. Straffansvar for foretak er regulert i straffeloven §§ 27 og 28. Straffeloven § 27 oppstiller et objektivt straffansvar. Overtredelse av arbeidsmiljøloven er undergitt offentlig påtale.

Arbeidstaker vil ved brudd på bestemmelsene som gjennomfører direktivet kunne kreve erstatning for økonomisk tap etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper, eller etter erstatningshjemlene i arbeidsmiljøloven. Arbeidstaker vil også i visse tilfeller kunne kreve erstatning for ikke-økonomisk tap. Det vises til punkt 17 ovenfor om artikkel 16.

20.3 Departementets vurderinger

Ifølge artikkel 19 skal medlemsstatene fastsette regler om sanksjoner ved overtredelse av nasjonale regler som er vedtatt i henhold til direktivet, eller de allerede gjeldende nasjonale regler om rettigheter som er omfattet av direktivets anvendelsesområde.

Bestemmelsen gir etter departementets vurdering medlemsstatene en forholdsvis vid, skjønnsmessig adgang til å fastsette hensiktsmessige sanksjoner. I tillegg til administrative og økonomiske sanksjoner ilagt av offentlig myndighet, vil også strafferettslige sanksjoner etter departementets syn være omfattet av bestemmelsen. Bestemmelsen vil etter departementets vurdering også omfatte privatrettslige sanksjoner, herunder at arbeidstaker bringer saken inn for retten med krav om erstatning. Også sanksjoner i form av at arbeidstaker kan kreve bestemte rettigheter, for eksempel fast ansettelse, vil etter departementets syn være omfattet.

Flere av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som gjennomfører direktivet i norsk rett er underlagt Arbeidstilsynets påleggskompetanse. Dette gjelder blant annet §§ 14-5 til 14-8, som stiller krav om skriftlige opplysninger om arbeidsforholdet. Arbeidstilsynet kan ved brudd gi pålegg om å rette opp forholdene som er i strid med loven, samt ilegge tvangsmulkt og eventuelt overtredelsesgebyr. Brudd på reglene er i tillegg straffesanksjonert.

Også arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid, som blant annet gjennomfører direktivets artikkel 10, er i all hovedsak omfattet av Arbeidstilsynets påleggskompetanse. Brudd på lovens regler om arbeidstid vil også kunne medføre straffansvar, jf. § 19-1.

Forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem er fra 1. juli 2022 også underlagt Arbeidstilsynets påleggskompetanse, jf. § 25.

Brudd på de aktuelle reglene vil i tillegg kunne følges opp privatrettslig, eventuelt gjennom rettsapparatet. Dette vil særlig være aktuelt ved brudd på relevante regler når det gjelder kravene i artikkel 8 (prøvetid), artikkel 9 (parallell ansettelse) og artikkel 11 (supplerende tiltak for ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis). Arbeidstaker vil eksempelvis kunne kreve erstatning for økonomisk tap etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper, eller fremme krav om fast ansettelse ved brudd på lovens regler om midlertidig ansettelse.

Departementets overordnede vurdering er etter dette at gjeldende rett oppfyller direktivets krav i artikkel 19.

21 Kapittel V – Avsluttende bestemmelser

Direktivets kapittel V (artikkel 20–26) inneholder ulike bestemmelser av generell og teknisk karakter. Ingen av bestemmelsene medfører etter departementets vurdering behov for lovendringer når det gjelder selve gjennomføringen av direktivet i norsk rett. Departementet viser her direktivteksten, og ser det ikke som nødvendig med nærmere omtale her.

22 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslagene til lovendringer som legges frem har til formål å gjennomføre et direktiv som forventes innlemmet i EØS-avtalen, og som dermed er forpliktende for staten. Direktivet krever visse endringer og presiseringer i allerede eksisterende regelverk og ordninger. Samlet sett vurderer departementet at forslagene får relativt begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, både for virksomheter og tilsynsmyndigheter.

Direktivet krever at arbeidsgivere pålegges å underrette arbeidstakere om vesentlige punkter ved ansettelsesforholdet, jf. kapittel II. Direktivet regulerer hvilke opplysninger det skal opplyses om, og når og hvordan det skal opplyses om dem. Arbeidsgiver er etter gjeldende rett pålagt å opplyse arbeidstaker om en rekke aspekter ved arbeidsforholdet, og det er regulert hvilken form og hvilke frister dette har. Departementet legger derfor til grunn at en utvidelse av hvilke opplysninger som skal gis, trolig vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser for virksomheter. Ved at arbeidsgiver får plikt til å opplyse om flere forhold i arbeidsavtalen, blir det også flere punkter Arbeidstilsynet vil kunne kontrollere i kontrakten. Det antas imidlertid at denne utvidelsen ikke medfører en stor administrativ eller økonomisk byrde for tilsynet.

Kapittel III i direktivet regulerer minimumskrav til arbeidsvilkår. Departementet legger til grunn at flere av forpliktelsene allerede følger av gjeldende norsk rett, og gjennomføring vil følgelig ikke medføre ytterligere økonomiske og administrative konsekvenser. Også der departementet foreslår å lovfeste ulovfestet rett, antas dette å ha begrensede konsekvenser.

Gjennomføringen av artikkel 10 om minste forutsigbarhet i arbeidet vil potensielt kunne påføre virksomheter noen kostnader ved at det stilles større krav til at arbeidstiden fastlegges i forveien (da særlig innføring av to ukers varslingsfrist). For noen arbeidsgivere kan dette innebære en innstramming sammenlignet med i dag, ved at det må avklares i forkant når den enkelte skal arbeide i noe større grad enn i dag. For mange arbeidsgivere antas dette kravet likevel å få liten betydning, da kravet uansett allerede oppfylles i dag. Det er ikke mulig å anslå det konkrete omfanget av denne administrative og økonomiske byrden for arbeidsgivere knyttet til dette.

Direktivet har i kapittel IV regler om håndhevelse. Departementets vurdering er at forpliktelsene som følger av kapittel IV i all hovedsak er oppfylt i gjeldende rett. Det foreslås imidlertid å lovfeste presumsjoner for fast ansettelse og stillingsomfang for å gjennomføre artikkel 15. Også dette forslaget vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, da forslaget i all hovedsak følger av gjeldende rett.

23 Forslag til lov- og forskriftsendringer

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

§ 10-3 skal lyde:

§ 10-3 *Arbeidsplan og varslingsfrist før arbeid*

(1) Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

(2) *Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varslings kortere tid i forkant. Arbeidstaker kan avvise arbeidet uten negative følger dersom det ikke er varslet i tråd med første punktum.*

§ 14-5 andre ledd skal lyde:

(2) I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest *syv dager* etter at arbeidsforholdet begynte.

§ 14-6 skal lyde:

§ 14-6 *Minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen*

(1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:

- a) partenes identitet,
- b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder *eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted*, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
- c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
- d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
- e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9,
- f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,
- g) arbeidstakerens rett til ferie og *feriepenger, reglene* for fastsettelse av ferietidspunktet og *eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver*,
- h) *fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet, herunder formkrav og oppsigelsesfrister*,
- i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel

pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling. *De ulike komponentene skal angis særskilt.*

- j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid og ordninger for vaktendringer, jf. § 10-3. Dersom arbeidet skal utføres periodevis eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere, skal arbeidsavtalen opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal denne informasjonen inkludere hvilken varslingsfrist som gjelder før oppstart av arbeid, jf. § 10-3, og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid.
- k) lengde av pauser,
- l) ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid, og avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
- m) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.
- n) innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent.
- o) rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr,
- p) ytelser i regi av arbeidsgiver i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon, yrkesskade og yrkessykdom, pensjon, alderdom, uførhet, arbeidsledighet og til etterlatte, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.

(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene *f* til *k*, *o* og *p* kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger gjelder dette likevel ikke informasjon som nevnt i første ledd bokstav *j* og informasjon om betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid, jf. første ledd bokstav *l*.

(3) Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen etter første ledd bokstav *e*, jf. § 14-5, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(4) Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsene etter første ledd bokstav *j*, jf. § 14-5, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

§ 14-7 skal lyde:

§ 14-7 *Arbeidstaker som sendes til et annet land*

(1) Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn fire sammenhengende uker, skal skriftlig arbeidsavtale inngås før avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i § 14-6 skal avtalen minst regulere følgende:

- a) hvilke land arbeidet skal utføres i, og varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,
- b) valutaen lønnen skal utbetales i,
- c) eventuelle kontant- og naturalytelser som er knyttet til utenlandsarbeidet,
- d) om arbeidstakers hjemreise blir betalt eller refundert av arbeidsgiveren, og i så fall vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.

(2) Når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal informasjonen nevnt i første ledd i tillegg omfatte følgende:

- a) den lønn arbeidstaker har krav på etter gjeldende rett i vertslandet,
- b) eventuelle ytelser som spesifikt vedrører utsendelsen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og losji der dette er relevant,
- c) lenke til det sentrale offisielle nasjonale nettstedet som er etablert i vertslandet etter direktiv 2014/67/EU artikkel 5 andre ledd.

(3) Informasjon som nevnt i første ledd bokstav b og andre ledd bokstav a kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

§ 14-8 skal lyde:

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i §§ 14-6 og 14-7 skal tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest *den dagen endringen trer i kraft*. Dette gjelder likevel ikke dersom endringene i arbeidsforholdet skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. § 14-6 andre ledd og § 14-7 tredje ledd.

Ny § 14-8 a skal lyde:

§ 14-8 a *Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår*

(1) Dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen en måned etter at forespørselen fant sted.

(2) Retten til skriftlig svar gjelder arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdige med eventuell prøvetid.

(3) Retten til skriftlig svar gjelder ikke hvis det er gått mindre enn tre måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

§ 15-6 tredje ledd skal lyde:

(3) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Prøvetid kan avtales for en periode på inntil seks måneder, jf. likevel fjerde ledd. *Prøvetiden for midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.*

§ 15-6 femte ledd skal lyde:

(5) *Ved fornyelse av midlertidig kontrakt eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling er det ikke adgang til å avtale ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i.*

Gjeldende femte ledd blir nytt sjette ledd.

I lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) gjøres følgende endring:

§ 15 første ledd skal lyde:

(1) For statsansatte gjelder en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetiden ikke skal gjelde. *Prøvetid gjelder ikke ved fornyet ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med den stillingen som den ansatte har hatt i samme virksomhet. Prøvetiden for midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.*

I forskrift 3. juni 2022 nr. 969 om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning gjøres følgende endringer:

§ 2 andre ledd bokstavene e til l skal lyde:

- e) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid og *ordninger for vaktendringer, jf. § 17 a. Dersom arbeidet skal utføres periodevis eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere, skal arbeidsavtalen opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal denne informasjonen inkludere hvilken varslingsfrist som gjelder før oppstart av arbeid, jf. § 17 a, og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid.*
- f) *arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger, reglene for fastsettelse av ferietidspunktet og eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver,*
- g) Lønn, overtidsgodtgjøring, godtgjøring for eventuell omsorgsvakt, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling, eventuelle tillegg som ikke inngår i lønnen, f.eks. kost, losji, bruk av telefon, utgifter til hjemreise mv. *De ulike komponentene skal angis særskilt.*
- h) regler som gjelder ved opphør av arbeidsforholdet, herunder *fremgangsmåte, formkrav og oppsigelsesfrister,*
- i) *rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr,*
- j) *ytelser i regi av arbeidsgiver i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon, yrkesskade og yrkessykdom, pensjon, alderdom, uførhet, arbeidsledighet og til etterlatte, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.*
- k) *ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid, og avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 17, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,*
- l) *opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten, skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.*

§ 2 nytt tredje ledd skal lyde:

Informasjon nevnt i andre ledd bokstavene e til j kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. Ved uforutsigbare

arbeidstidsordninger gjelder dette likevel ikke informasjon som nevnt i andre ledd bokstav e og informasjon om overtidsgodtgjøring, jf. andre ledd bokstav k.

Nåværende tredje og fjerde ledd blir fjerde og femte ledd.

§ 2 nytt sjettede og sjuende ledd skal lyde:

Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen etter andre ledd bokstav b, jf. første ledd første punktum, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsene etter andre ledd bokstav e, jf. første ledd første punktum, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

Ny § 17 a skal lyde:

§ 17 a *Arbeidsplan og varslingsfrist før arbeid*

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide.

Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant. Arbeidstaker kan avvise arbeidet uten negative følger dersom det ikke er varslet i tråd med første punktum.