



Innst. O. nr. 100

(2004–2005)

**Innstilling til Odelstinget
fra kommunalkomiteen**

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

**Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø,
arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)**



Innst. O. nr. 100

(2004-2005)

**Innstilling til Odelstinget
fra kommunalkomiteen**

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

**Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og
stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)**

Innhold

	Side		Side
1. Innledning	5	8.2	Komiteens merknader
1.1 Sammen drag	5		19
1.2 Komiteens merknader	5	9. Verneombud og samarbeid om arbeidsmiljøspørsmål	20
2. Arbeidslivslovutvalget	7	9.1 Samandrag	20
2.1 Sammen drag	7	9.2 Komiteens merknader	21
2.2 Komiteens merknader	7	10. Informasjon og drøfting	26
3. Bakgrunn og situasjonsomtale	8	10.1 Sammen drag	26
3.1 Sammen drag	8	10.2 Komiteens merknader	26
3.1.1 Regulering av arbeidsmiljø og arbeidsforhold	8	11. Vern mot gjengjeldelse ved varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten	26
3.1.2 Internasjonale perspektiver	9	11.1 Sammen drag	26
3.1.3 Noen utviklingstrekk i arbeidsmarkedet, ansettelsesforhold og arbeidstiden	9	11.2 Komiteens merknader	27
3.1.4 Arbeidsmiljøet	10	12. Kontroll og overvåking i arbeidslivet	28
3.2 Komiteens merknader	11	12.1 Sammen drag	28
4. utfordringer og målsettinger i arbeidsmiljøpolitikken	11	12.2 Komiteens merknader	29
4.1 Sammen drag	11	13. Arbeidstid	29
4.2 Komiteens merknader	11	13.1 Sammen drag	29
5. Formålet med loven	12	13.2 Komiteens merknader	30
5.1 Sammen drag	12	14. Rett til permisjon fra arbeidet	35
5.2 Komiteens merknader	12	14.1 Sammen drag	35
6. Lovens virkeområde	13	14.2 Komiteens merknader	36
6.1 Sammen drag	13	15. Vern mot diskriminering i arbeidslivet	36
6.1.1 Lovens arbeidstakerbegrep - hvem er beskyttet av lovens bestemmelser	13	15.1 Sammen drag	36
6.1.2 Lovens arbeidsgiverbegrep - hvem har ansvar etter loven	13	15.1.1 Innledning	36
6.1.3 Lovens generelle virkeområde	13	15.1.2 Forholdet mellom forbudet mot aldersdiskriminering og bestemmelser om aldersgrenser i lov- og avtaleverket ...	37
6.1.4 Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere	14	15.1.3 Forbud mot forskjellsbehandling av deltids- og midlertidig ansatte	37
6.2 Komiteens merknader	14	15.2 Komiteens merknader	37
7. Helse, miljø og sikkerhet	16	16. Midlertidig tilsetting	38
7.1 Sammen drag	16	16.1 Sammen drag	38
7.1.1 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter	16	16.1.1 Adgangen til bruk av midlertidig tilsetting	38
7.1.2 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet	16	16.1.2 Generell adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse	39
7.1.4 Produktregler	17	16.1.3 Rett til fast ansettelse etter fire år	39
7.2 Komiteens merknader	17		
8. Bedriftshelsetjenesten	19		
8.1 Samandrag	19		

	Side		Side
16.1.4	Åremål	40	
16.1.5	Innleie av arbeidstakere	40	
16.2	Komiteens merknader	40	
17.	Fortrinnsrett	43	
17.1	Sammendrag	43	
17.1.1	Fortrinnsrett ved overtallighet	43	
17.1.2	Fortrinnsrett for deltidsansatte	43	
17.2	Komiteens merknader	44	
18.	Regler om opphør av arbeidsforhold mv.	44	
18.1	Sammendrag	44	
18.2	Komiteens merknader	44	
19.	Retten til å fortsette i stillingen ved tvist om oppsigelse	46	
19.1	Sammendrag	46	
19.2	Komiteens merknader	46	
20.	Harmonisering med stillingsvernsreglene i tjenestemannsloven	48	
20.1	Sammendrag	48	
20.1.1	Generelt	48	
20.1.2	Reglene om prøvetid	48	
20.1.3	Omplassering/endring av arbeidsoppgaver	48	
20.1.4	Oppsigelsesvernet	48	
20.1.5	Ordensstraff	48	
20.1.6	Suspensjon	48	
20.1.7	Avskjed	49	
20.1.8	Arbeidsgivers omplasseringsplikt/fortrinnsrett	49	
20.1.9	Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed	49	
20.1.10	Søksmålsregler	49	
20.1.11	Behov for overgangsregler - forholdet til arbeidet med ny embets- og tjenestemannslov	49	
20.2	Komiteens merknader	49	
21.	Rettighetene til arbeidstakere ved overdragelse av virksomhet	50	
21.1	Sammendrag	50	
21.2	Komiteens merknader	50	
22.	Prosessreglene	52	
22.1	Sammendrag	52	
22.2	Komiteens merknader	52	
23.	Tilsyn, tvisteløsningsnemnd og straff	52	
23.1	Sammendrag	52	
23.2	Komiteens merknader	52	
24.	Økonomiske, administrative og likestillingsmessige konsekvenser ...	52	
24.1	Sammendrag	52	
24.1.1	Generelle betraktninger	52	
24.1.2	Nærmere om de mest sentrale forslagene	53	
24.1.3	Særlig om virkningene på sysselsetting og arbeidsmarked	53	
24.1.4	Likestillingskonsekvenser	53	
24.2	Komiteens merknader	54	
25.	Forslag fra mindretall	54	
26.	Komiteens tilråding	60	
Vedlegg	93	



Innst. O. nr. 100

(2004-2005)

Innstilling til Odelstinget fra kommunalkomiteen

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Til Odelstinget

1. INNLEDNING

1.1 Sammendrag

Regjeringen fremmer i proposisjonen forslag til ny arbeidsmiljølov.

Etter at arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977 har det skjedd vesentlige forandringer i arbeidslivet i Norge. Næringsstrukturen er forandret. Arbeidsdeltagelsen er økt, særlig blant kvinner. Det har forekommet en rekke større og mindre justeringer av arbeidsmiljøloven. Norges tilslutning til EØS-avtalen har også gitt føringer fra EU-retten til norsk rett.

Dette var bakgrunnen for at regjeringen Stoltenberg i 2001 nedsatte et bredt lovutvalg for å foreslå en fullstendig revisjon av arbeidsmiljøloven. Lovutvalget ble videreført med et utvidet mandat da Regjeringen Bondevik overtok høsten 2001. Regjeringen Bondevik understreket sterkere i det reviderte mandatet at loven skal ivareta arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov. Samfunnets viktigste behov er å sikre en høy arbeidsdeltagelse. Arbeidsmiljølovgivningen må bidra til målet om høy sysselsetting. Høy sysselsetting avhenger både av at arbeidstakerne kan og vil stå i arbeid inntil ordinær pensjonsalder, og av at arbeidsgiverne ønsker å benytte denne arbeidskraften. Deltagelse i arbeidslivet er til det beste både for den enkelte og for samfunnet. Høy arbeidsdeltagelse gir et sterkere fundament for gode og allmenne velferdsordninger. Målet om et inkluderende arbeidsliv tilsier derfor at arbeidsmiljø-

lovgivningen møter både arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov.

1.2 Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sigvald Oppebøen Hansen, Reidar Sandal, Karl Eirik Schjøtt-Pedersen og Signe Øye, fra Høyre, Peter Skovholt Gitmark, Hans Kristian Hogsnes og Kari Lise Holmberg, fra Fremskrittspartiet, Torbjørn Andersen og Per Sandberg, fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen og Heikki Holmås, fra Kristelig Folkeparti, Anita Apelthun Sæle og Ruth Stenersen, og fra Senterpartiet, lederen Magnhild Meltveit Kleppa, understreker at det å ha et arbeid å gå til er et grunnleggende velferdsgode. Arbeid til alle er det beste fordelingspolitiske virkemiddelet vi har. For de fleste er arbeidsplassen også en viktig sosial arena. Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for at arbeidet skal være en positiv del av folks liv. Komiteen vil framheve at dagens arbeidsmiljølov har vært og er en av de viktigste betingelsene for å sikre sunne og verdifulle arbeidsplasser i så vel privat som offentlig virksomhet. Slik må det fortsatt være.

Komiteen viser til at det er totalt rundt 2 276 000 sysselsatte i Norge (2004), herav 1 531 000 i privat sektor og 741 000 i offentlig sektor. Det er 431 510 registrerte bedrifter i Norge (2004). Av disse har 266 427 ingen ansatte, det finnes altså svært mange enkeltmannsforetak. Videre har 86 344 bedrifter fra 1-4 ansatte, 35 024 bedrifter har 5-9 ansatte, 22 551 bedrifter har 10-19 ansatte, 14 085 bedrifter har 20-49 ansatte og 4424 bedrifter har 50-99 ansatte. Bare 2 655 bedrifter har over 100

ansatte. Det er denne næringsstrukturen og virkeligheten norsk arbeidsmiljølovgivning må tilpasses.

Komiteen vil også understreke at loven gradvis er endret parallelt med økt velferd og bedre kunnskaper om sammenheng mellom arbeid og helse. Komiteen viser til at arbeidsmiljøloven som ble vedtatt i 1977 i stor grad var et resultat av forsknings- og utviklingsarbeid omkring arbeidslivsspørsmål og ny kunnskap om arbeidsmiljøets belastende effekter på menneskers helse. Nytt med loven var også viktige regler for stillingsvernet, blant annet reglene om midlertidig ansettelse og retten til å stå i stilling.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at så godt som alle endringer i arbeidsmiljøloven siden 1977 har gått i retning av høyere beskyttelsesnivå og styrkede arbeidstakerrettigheter. Et viktig unntak var i 2003 da et flertall i Stortinget vedtok å utvide overtidsbestemmelsene.

Komiteen vil i behandlingen av lovforslaget legge til grunn at arbeidsmiljøloven fortsatt skal være en vernelov.

Komiteen vil peke på at kravene til arbeidstakernes kompetanse, fleksibilitet og omstillingsevne har økt. Dette gjelder praktisk talt alle arbeidsplasser, private som offentlige, og stadige omstillinger ser ut til å bli regelen i arbeidslivet, ikke unntaket som tidligere. I en tid med usikkerhet, omstillinger og raske endringer i arbeidslivet er det viktig at lovverket legger rammer som bygger opp om trygghet og forutsigbarhet.

Komiteen mener at et formål med lovarbeidet må være å sikre at arbeidsmiljøloven fortsatt skal sette høye standarder for norsk arbeidsliv.

Komiteen viser til at samarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og staten har hatt en helt sentral rolle i regelutviklingen på arbeidslivets område. Arbeidslivets parter har hatt vesentlig innflytelse på regelutviklingen. Blant annet viser komiteen til at det i flere tilfeller har vært tale om lovfesting av regler som allerede er tariffregulert. Samtidig har det vært lang tradisjon for å overlate mange spørsmål helt eller delvis til forhandlingene mellom partene i arbeidslivet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener det er fare for at Regjeringens forslag om å svekke deler av lovgivningen når det gjelder arbeidstakernes vern kan bidra til å øke konfliktnivået i arbeidslivet, fordi viktige spørsmål som tidligere var lovregulert blir overlatt til

partene. Flertallet mener dette i så fall vil være en uheldig utvikling.

Flertallet mener videre det bidrar til å forrykke balansen i arbeidslivsrelasjonene at Regjeringen i lovforslaget på flere områder går inn for å flytte avtalenivået fra organisasjonene til den enkelte arbeidstaker. Dette vil etter flertallets syn bidra til å forrykke maktforholdet på arbeidsplassen til arbeidsgivers fordel. Flertallet mener en slik individualisering svekker vernet av arbeidstakerne, og kan bidra til økt konfliktnivå på arbeidsplassen.

Komiteen viser til at arbeidsmiljøloven også er endret som et resultat av folkerettslige regler. Komiteen peker på at mange endringer er initiert av EØS-samarbeidet, men også konvensjoner vedtatt av den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) og FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og om sivile og politiske rettigheter har virket inn.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti ser det som overordnet viktig å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø på enhver arbeidsplass som omfattes av denne lov. Det må derfor anses som fundamentalt viktig å utforme et effektivt, oversiktlig og lett forståelig lovverk som skaper grunnlag for en høy standard innenfor helse, miljø og sikkerhet (HMS) i norsk arbeidsliv.

Disse medlemmer betrakter et fullt ut forsvarlig HMS-nivå som en grunnleggende rettighet i norsk arbeidsliv.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at på den andre siden er det viktig å forenkle lovgivningen i hensiktsmessig grad for å skape et regelverk for norsk arbeidsliv som ikke virker unødvendig kompliserende, uoversiktlig eller byråkratiserende. Et for komplisert regelverk vil ofte oppleves som uforståelig og tungvint av både arbeidsgivere og arbeidstakere og vil i praksis vise seg å bli vanskelig å etterleve på en god måte. Et uoversiktlig og for komplisert regelverk på arbeidsmiljøområdet vil derfor kunne virke mot sin hensikt ved at enkelte arbeidsgivere og arbeidstakere enten ikke forstår hva loven sier eller oppfatter enkelte regler som vanskelig anvendbare og derfor unngår å anvende deler av loven. Dette vil i så fall kunne svekke det viktige sikkerhets- og vernehensynet som loven skal ivareta. Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme forslag til et forenklet HMS-regelverk der formålet er å samordne og redusere antall HMS-forskrifter vesentlig."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti legger til grunn et uavhengig perspektiv der partene i arbeidslivet har stor innflytelse på regelutviklingen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener vernehensynet på viktige områder som helse, miljø og sikkerhet skal være hovedfokus i loven og utgjøre det primære formål med arbeidsmiljøloven. Velferdsmessig relaterte rettigheter som ikke går direkte på helsemessige og sikkerhetsmessige vernetiltak overfor arbeidstaker bør ikke være en for dominerende del av loven. Høyt fokus på velferdsordninger må ikke få et slikt omfang at det overskygger verne- og sikkerhetsformålene i loven. Da blir loven å betrakte mer som en velferdslov fremfor en vernelov, noe som ikke skal være hensikten.

Disse medlemmer mener det er behov for et mer forenklet regelverk på arbeidsmiljøområdet for mindre bedrifter. Næringsstrukturen i Norge er kjennetegnet ved at de fleste virksomhetene er små og har få ansatte. For små og mellomstore bedrifter kan det være svært krevende og kostbart å forholde seg til et svært stort antall av lover, forskrifter, regler og skjema.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme forslag til en forenklet arbeidsmiljølovgivning for mindre virksomheter."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti mener at lovgivningen må forenkles i hensiktsmessig grad for å skape et regelverk for norsk arbeidsliv som ikke virker unødvendig kompliserende, uoversiktlig eller byråkratiserende. Dette må skje uten å svekke HMS-standardene i arbeidslivet. Disse medlemmer er kjent med at det pågår et arbeid med å utarbeide en ny og forenklet forskriftsstruktur på arbeidsmiljøområdet, hvor et av målene er å redusere antall HMS-forskrifter vesentlig. Det vises også til prosjektet "regelhjelp.no", hvor målet er å gjøre det lettere for små og mellomstore bedrifter å være orientert om og etterleve gjeldende krav på HMS-området. Disse medlemmer vil understreke viktigheten av at det gjennomføres slike tiltak for å gjøre regelverket lettere å forstå og mer tilgjengelig. Dette er særlig viktig av hensyn til de små og mellomstore bedriftene. Disse medlemmer ber Regjeringen orientere om framdriften i arbeidet i St.prp. 1 (2005-2006).

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at det er hensiktsmessig at hensynet til virksomhetene og samfunnet er tatt med i lovens formål.

Disse medlemmer mener også det er hensiktsmessig at norsk arbeidsmiljølovgivning utformes med det formål å bidra til høy sysselsetting, tilrettelegge for et mer inkluderende arbeidsliv, skape grunnlag for en bedre seniorpolitikk samt bidra til å trygge viktige velferdsordninger som ligger innenfor rammen av arbeidsmiljøområdet.

Disse medlemmer vil ha et arbeidsliv med mest mulig fleksibilitet og ønsker å åpne for størst mulig grad av lokale tilpasninger på den enkelte arbeidsplass.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet er av den oppfatning at de fremlagte forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven er så omfattende at de vil ha stor innflytelse på samtlige arbeidstakere dersom de blir vedtatt. Av den grunn burde sakens viktighet medført at lovforslaget ble behandlet etter høstens stortingsvalg. Disse medlemmer registrerer at det ikke er flertall for en slik utsettelse av saken.

2. ARBEIDSLIVSLOVUTVALGET

2.1 Sammendrag

Ved kongelig resolusjon 30. august 2001 ble et utvalg (Arbeidslivslovutvalget) oppnevnt for å utrede endringer i arbeidsmiljøloven.

NOU 2004:5 "Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst" ble avgitt til daværende Arbeids- og administrasjonsdepartement 20. februar 2004 og ble deretter sendt på en bred høring. I kapittel 2 i proposisjonen gis det en kort redegjørelse for Arbeidslivslovutvalgets sammensetning, mandat, arbeid, innstilling og høring. Det er redegjort utførlig for høringsinstansenes syn på de ulike vurderinger og forslag fra Arbeidslivslovutvalgets innstilling i de enkelte kapitler i proposisjonen.

Departementet har mottatt mellom 130-140 høringsuttalelser, de fleste fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, ulike departementer og andre offentlige etater, forskningsmiljøer med videre.

2.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at det var regjeringen Stoltenberg som nedsatte Arbeidslivslovutvalget. Til grunn for initiativet lå målet om at flest mulig skal være i arbeid, derfor måtte arbeidslivet bli mer inkluderende. Hovedambisjonen med arbeidet var en videreutvikling av arbeidsmiljøloven som skulle bidra til et arbeidsliv med plass for alle, bedre tilpassing av

loven til utviklingen i arbeidslivet og et enklere regelverk.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, registrerer med skuffelse at det forslaget et flertall i Arbeidslivslovutvalget kom fram til, ikke bidro til å bygge opp om disse målsettingene. Flertallet i Arbeidslivslovutvalget hadde en rekke forslag til endringer i dagens lov som ville svekke vernet for arbeidstakerne. Lovforslaget fra et flertall i utvalget tok heller ikke opp i seg nye utfordringer som arbeidslivet står overfor. Flertallet vil også bemerke at det ikke var tillitskapende at regjeringen Bondevik under utvalgets arbeid valgte å legge fram forslag til endringer i bestemmelsene om midlertidige ansettelser høsten 2003. Høringsrunden etter utvalgets forslag viste også store motstridende synspunkter mellom arbeidsgiverinteressene og arbeidstakerinteressene, og flertallet i Arbeidslivslovutvalget maktet på ingen måte å komme fram til en ny lov som virket samlende på norsk arbeidsliv.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti mener at Regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov vil bidra til målet om et arbeidsliv med plass for alle. Arbeidsmiljølovens fokus som en vernelov for arbeidstakere videreføres. Samtidig understrekes at loven må fremme høy arbeidsdeltagelse, siden dette er til det beste for den enkelte og samtidig styrker fundamentet for et godt velferdssamfunn. Disse medlemmer ser derfor ingen motsetning mellom en lov som setter hensynet til arbeidernes helse og velferd først og en lov som samtidig skal bidra til et inkluderende arbeidsliv som ivaretar både arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov. Disse medlemmer viser videre til at Regjeringens lovforslag i enkelte saker avviker fra flertallet i lovutvalgets syn og støtter dette.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at Regjeringen høsten 2003 fulgte opp løftet i Sem-erklæringen om å myke opp bestemmelsene om midlertidige ansettelser ved å foreslå endringer i arbeidsmiljøloven på dette punktet. I forbindelse med budsjettavtalen med Arbeiderpartiet om statsbudsjettet for 2004 ble forslaget trukket. Disse medlemmer tar dette til etterretning, men vil vise til at de vurderingene som ble gjort i Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) om gevinstene i arbeidsmarkedet ved å utvide adgangen til midlertidige ansettelser, fortsatt er viktige.

Disse medlemmer registrerer at venstresiden i stor grad ønsker å bevare status quo og arbeidsmiljøloven slik den ble vedtatt i 1977. Disse med-

lemmer vil påpeke at arbeidsmarkedet har forandret seg vesentlig siden 1977 og at Regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov er godt tilpasset dagens virkelighet og utfordringer.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vil påpeke at Regjeringens forslag om å svekke en rekke av arbeidsmiljølovens vernebestemmelser til fordel for arbeidsgiversiden innebærer en gjeninnføring av ordninger vi hadde før gjeldende arbeidsmiljølov fra 1977. Flertallet har problemer med å se at en slik gjeninnføring av tidligere tiders dårligere vernebestemmelser bidrar til at en får et bedre arbeidsliv.

3. BAKGRUNN OG SITUASJONSOMTALE

3.1 Sammendrag

3.1.1 *Regulering av arbeidsmiljø og arbeidsforhold*

Arbeidsmiljøloven av 1977 var resultatet av en omfattende revisjon av arbeidervernlovgivningen. Loven omfatter som hovedregel alle arbeidstakere. For enkelte arbeidstakergrupper er det vedtatt særregler i egne lover. Dette gjelder for eksempel sjømenn og tjenestemenn. Loven har regler om krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, om den organiserte vernetjenesten, om tilsynet med at lovens bestemmelser overholdes, om arbeidstid, om oppsigelsesvern, om rett til fri ved sykdom og fødsel osv. Enkelte spørsmål er regulert i egne lover, for eksempel ferieloven.

Viktige trekk ved reformen i 1977 var at loven også regulerte arbeidsorganisatoriske forhold, og at det ble lagt avgjørende vekt på lokale løsninger frambrakt av partene i virksomhetene i fellesskap. Loven var i stor grad et resultat av forsknings- og utviklingsarbeid omkring arbeidslivsspørsmål og ny kunnskap om arbeidsmiljøets belastende effekter på menneskers helse. Oppmerksomheten ble rettet mot forhold som er mindre umiddelbart målbare og mindre knyttet til de (mer) tradisjonelle arbeidsmiljøproblemer. Også viktige regler for stillingsvern kom inn i 1977, blant annet reglene om midlertidig ansettelse og retten til å stå i stilling.

Loven trekker opp rammer både for arbeidsmiljøstandarden og partssamarbeidet i virksomhetene. Den baserer seg på at partene i fellesskap skal finne løsninger på problemer, men på en slik måte at arbeidsgiver har ansvaret for at arbeidsmiljøarbeid i virksomheten drives i tråd med lovens krav. Den løsningsorienterte dialogen er i seg selv et mål, samtidig som den er et nødvendig redskap for helsefremmende og gode løsninger.

Hovedprinsippene i arbeidsmiljøloven er i dag de samme som da loven ble vedtatt. Dette gjelder til

tross for en kontinuerlig prosess der nye bestemmelser er tatt inn samtidig som gjeldende bestemmelser er utvidet eller endret på andre måter. Siden 1977 er det vedtatt omkring 40 større og mindre endringslover.

Endringene i loven har som hovedregel gått i retning av et høyere beskyttelsesnivå og styrkede arbeidstakerrettigheter. Mange av endringene er initiert av EØS-samarbeidet. Samtidig er mange spørsmål helt eller delvis overlatt til forhandlinger mellom partene og eventuelt regulert ved tariffavtale. Tradisjonen har vært at spørsmål om for eksempel lønn ikke er regulert i lov.

I tillegg er det slik at effektiv gjennomføring av lovens arbeidsmiljøkrav forutsetter at partene har en sentral rolle ved gjennomføring av lovens målsetting gjennom lokalt samarbeid. Det nye lovforslaget bygger på en videreføring av denne tradisjonen.

3.1.2 Internasjonale perspektiver

Folkerettslige regler som Norge er bundet av i form av konvensjoner og sedvanerett trekker opp grenser for norsk lovgivning og praksis på nesten alle områder, herunder arbeidslivsområdet. Også EØS-avtalen er en sentral folkerettslig konvensjon på dette området. Det store antallet konvensjoner som er vedtatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) har også stor betydning. I tillegg har FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og om sivile og politiske rettigheter, Den europeiske menneskerettighetskonvensjon og Den europeiske sosialpakt mange bestemmelser som legger føringer for de norske reglene om arbeidstid, stillingsvern, medvirkning, bedriftshelsetjeneste, ikke-diskriminering med videre. FNs rasediskrimineringskonvensjon og kvinnediskrimineringskonvensjon har også viktige bestemmelser om ikke-diskriminering.

Regelutviklingen på arbeidslivets område har i stor grad blitt påvirket av internasjonale forpliktelser som Norge er bundet av, internasjonal rett og internasjonalt samarbeid for øvrig. Særlig har utviklingen skutt fart i og med Norges inngåelse av EØS-avtalen. Arbeidsmiljøloven har som følge av den internasjonale påvirkningen fått et større antall lovbestemmelser. Internasjonal påvirkning har ført til nye eller endrede bestemmelser både på områder som allerede er lovregulert og på områder som tradisjonelt ikke har vært lovregulert. Nye spørsmål som er blitt lovregulert er for eksempel knyttet til ansettelsessituasjonen og regler om diskriminering. Eksempler på direkte konsekvenser av EØS-avtalen er styrkede arbeidstakerrettigheter ved virksomhetsoverdragelser og masseoppsigelser, samt krav om skriftlig ansettelsesavtale.

3.1.3 Noen utviklingstrekk i arbeidsmarkedet, ansettelsesforhold og arbeidstiden

Det var om lag 430 000 registrerte bedrifter i Norge ved årsskifte 2004. Flest bedrifter var det innenfor jordbruk, forretningsmessig tjenesteyting, bygg- og anleggevirkosomhet og varehandel. Norsk næringsliv domineres av små og mellomstore bedrifter. 87 pst. av bedrifter med ansatte har færre enn 20 ansatte, mens 98 pst. har færre enn 100 ansatte.

En viktig faktor for en framtidig regulering av det norske arbeidslivet vil være i hvilken grad og på hvilken måte norsk arbeidsliv blir påvirket av internasjonale forhold. Internasjonalisering kan føre til at virksomheter blir mer konkurranseutsatte, får nytt eierskap, må forholde seg til nye organisasjons- og ledelsesprinsipper, væremåter og måter å organisere arbeidslivet på.

Yrkesdeltakelsen i Norge er høy sammenlignet med andre land. Statistikk fra OECD viser at yrkesdeltakelsen i arbeidslivet i Norge er om lag 10 pst. høyere enn i EU og i OECD-området. Det meste av veksten i arbeidsstyrken er kommet som følge av økt yrkesdeltakelse blant kvinner. Yrkesdeltakelsen er 8 prosentpoeng (eller 10 pst.) lavere blant kvinner enn menn.

For personer over 60 år har yrkesfrekvensen gått ned fra 36 pst. i 1980 til 31 pst. i 2003. Andelen yrkesaktive i aldersgruppen 55 til 64 år er 70 pst. i Norge og 55 pst. i gjennomsnitt i EU i 2003.

I dag er videregående skole av tre års varighet og høyskole den hyppigste utdanningsbakgrunn. OECD-analyser viser at Norge er det land i OECD hvor befolkningen har høyest formalkompetanse. Utdanningsnivået varierer sterkt mellom bransjer.

Ledigheten i Norge er på et lavt nivå sammenlignet med resten av Europa. Mens ledigheten i Norge i 2003 var 4,5 pst. hadde de europeiske OECD-landene en gjennomsnittlig ledighet på 9,1 pst.. Siden sommeren 2003 har vi hatt en svak nedgang i ledigheten. Høyest ledighet finner vi i gruppen 16-24 år. Fra begynnelsen av 1960-tallet og fram til i dag har gjennomsnittlig ukeverk blitt redusert med om lag 10 timer.

Det er i dag 882 000 personer i alderen 16-74 år som ikke deltar i arbeidslivet. I 2003 var 16 pst. av befolkningen i aldersgruppen 16-74 år mottakere av alders-, førtids- eller uførepensjon. I 1980 var andelen 5 pst. lavere.

Tallet på medlemmer i de landsomfattende arbeidstakerorganisasjonene var på knapt 1 508 000 personer per 31. desember 2003.

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i privat sektor er økt fra rundt 47 pst. i 1975 til rundt 58 pst. i 2002. Offentlig sektor kan i praksis sies å være fullt organisert. For arbeidsmarkedet totalt gir det en

tariffavtaledekning på maksimalt 70 pst. av alle arbeidstakere.

Beskrivelser av arbeidslivet de seneste årene har fokusert på at arbeidslivet er gjennomgående forandret. Det legges blant annet vekt på at utdanningsnivået har steget over flere tiår, at informasjonsteknologien forandrer arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver, og at arbeidet oftere organiseres som prosjekt. Videre framheves at den enkelte arbeidstaker får større ansvar og større autonomi i sin jobbutførelse, og at arbeidsdagen er fleksibel med stort innslag av hjemmearbeid.

Rundt 90 pst. av alle lønntakere er fast ansatt, og ca 10 pst. er midlertidig ansatt. Andel midlertidig ansatte varierer i løpet av året, med en topp i sommermånedene. Det har vært en jevn nedgang i antall midlertidig ansatte fram til rundt år 2000, med en utflating den siste perioden. Den største gruppen midlertidig ansatte oppgir at de er ansatt som vikar. Drøye halvparten av de midlertidig ansatte er under 30 år, og to tredeler er under 35 år. 30 pst. av lønntakerne i alderen 16 til 24 år er midlertidig ansatt.

Om lag 70 pst. av alle ansatte i Norge arbeider på ordinær dagtid, det vil si mellom kl. 0700 og kl. 1700 mandag til fredag. Tall fra arbeidskraftundersøkelsen for 2. kvartal 2004 viser at av alle ansatte arbeidet 20 pst. regelmessig på lørdager, 12 pst. på søndager, 16 pst. på kveldstid (mellom kl. 1800 og kl. 2200) og 6 pst. hadde regelmessig nattarbeid (mellom kl. 2200 og kl. 0600). 22 pst. av alle ansatte hadde skift- eller turnusarbeid i 2. kvartal 2004.

Den faktiske gjennomsnittlige arbeidstid per uke for alle arbeidstakere (heltid og deltid) i Norge er 33,4 timer. Blant EU-landene er det bare Nederland og Danmark som ligger lavere med henholdsvis 30,4 og 32,8 timer. Denne forholdsvis lave faktiske arbeidstiden henger i stor grad sammen med at en relativt stor del av de ansatte (26 pst.) arbeider deltid.

3.1.4 *Arbeidsmiljøet*

Arbeidsmiljøet er en arena for utfoldelse og be-kreftelse på nytte og ansvar. Et meningsfylt arbeid er en verdi i seg selv, og for de fleste en viktig del av et godt liv. Gjennom nettverk på jobben bygges også relasjoner som er til støtte når det private livet blir vanskelig, som ved samlivsbrudd, sykdom eller død. I vår kultur er det å være til nytte og bidra til samfunnet gjennom arbeidet en stor verdi for den enkelte. Sammenhengen mellom arbeid og helse er derfor positiv for de fleste og det meste av tiden.

Men sammenhengen mellom arbeid og helse er komplisert. En lang rekke faktorer kan være medvirkende årsaker til skader, belastninger eller sykdommer som oppstår i tilknytning til arbeidet.

Arbeidstilsynet fører registre over dødsulykker og arbeidsrelaterte sykdommer og skader. I 2002 om-

kom 39 personer i arbeidsulykker. For året 2001 er det rapportert 30 228 skader og 3 979 tilfeller av arbeidsrelatert sykdom.

I en samarbeidsrapport mellom STAMI og Arbeidstilsynet, ble det i 1998 beregnet at 220 000 mennesker har varige helseplager på grunn av arbeidsmiljøet. Antall personer som dør for tidlig på grunn av forhold i arbeidet er sannsynligvis høyere enn antallet registrerte dødsulykker, alvorlige yrkesskader og yrkessykdommer.

I løpet av de siste 10 år har det vært en markert økning i antall meldte yrkesskader til Arbeidstilsynet fra ca. 25 000 til ca. 33 000 årlig.

Sykefraværet gikk ned fra 8,1 til 6,5 pst. fra 3. kvartal 2003 til 3. kvartal 2004. Det legemeldte sykefraværet gikk ned fra 7,4 til 5,7 pst., mens det egenmeldte sykefraværet var uforandret på 0,7 pst.

Fordelingen av diagnoser har vært relativt stabil, bortsett fra for psykiske lidelser, som har økt fra 10 pst. i 1994 til 19 pst. i 2001.

Sykefraværet er hyppig i de yngre aldersgruppene, men av kort varighet, med avtakende hyppighet og økende varighet med økende alder.

Det er helse- og sosialtjenester som har høyest sykefravær, samt ansatte innenfor rengjøringsvirksomhet.

Rikstrygdeverkets statistikk viser at per 30. juni 2004 var 10,6 pst. av personer i yrkesaktiv alder uførepensjonert. Nesten 80 pst. hadde en uføregrad på 100 pst., høyest blant de yngste og de helt eldste, og høyere blant menn enn blant kvinner.

Muskel- og skjelettlidelser var diagnose for 35,6 pst. og psykiske lidelser for 23,3 pst. av nye uførepensjonister i 2001, mens hjerte- og karsykdommer sto for 9,9 pst.

Arbeidstakere spesielt innen bygg- og anleggsvirksomhet og primærnæringene, men også utvinning av energiråstoffer, industri og hotell og restaurantvirksomhet opplever fysiske arbeidsmiljøproblemer. De organisatoriske arbeidsmiljøproblemene finnes særlig innen primærnæringene, industrien, transport og kommunikasjon og innen helse og sosialtjenester. Sosiale arbeidsmiljøproblemer er noenlunde jevnt fordelt med hensyn til næringer, med unntak av primærnæringene som ser ut til å ha lite av dette.

Med fysisk/kjemisk arbeidsmiljø menes arbeidsplassens tekniske utforming og hvordan dette påvirker den enkelte i arbeid. Det fysiske arbeidsmiljøet sier noe om i hvor stor grad arbeidstakerne eksponeres for ulike typer fysiske miljøbelastninger som forurensning, støy, ugunstig klima, uheldige belastende arbeidsstillinger eller lignende. Tradisjonelt har en assosiert fysisk arbeidsmiljø med fysisk tungt arbeid i industri og skogbruk og arbeidsplasser utsatt for forurensning, men det har vært en økende grad av erkjennelse for at fysisk tungt arbeid også bør knyttes

til helse- og omsorgssektoren. De senere årene er det i tillegg blitt satt fokus på inneklime, stråling fra damaskiner og ergonomiske forhold.

Flertallet av norske arbeidstakere sier at de har det bra i arbeidslivet. Ca. to tredjedeler av arbeidstakerne opplever at de er fornøyd med jobben sin, og ville tatt den på nytt i dag. De har et positivt sosialt arbeidsmiljø med trivelige kolleger og lite mobbing, og de sier at jobben er en kilde til overskudd - i tillegg til lønn.

Samtidig er det en tredjedel (ca. 700 000) som ikke opplever disse positive trekkene ved arbeidet, og en av ti (ca. 220 000) som opplever å få helseplager på grunn av arbeidet.

Nasjonale målinger av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet viser at stadig færre sier at de opplever konflikter på arbeidsplassen, og stadig flere sier de har mulighet til å planlegge eget arbeid. Samtidig viser undersøkelser at for eksempel arbeidstempoet går opp, og at kunder og klienter griper sterkere inn i utførelsen av arbeidet. Generelle endringstrekk kan sies å være økt intensitet, kompleksitet og omstilling, et økende fokus på kunder, større tidspres og omstillinger.

I SSBs levekårsundersøkelse fra 2001 svarer 74 pst. at de er ansatt i en virksomhet som har verneombud. 44 pst. av ansatte i virksomheter med arbeidsmiljøutvalg mener at utvalget har svært mye eller mye å si for arbeidsmiljøet.

Fem av ti virksomheter hadde i 1999 innført systematisk HMS-arbeid. 86 pst. av virksomhetene var i gang med arbeidet. SSB levekårsundersøkelse i 2001 viste at 57 pst. av de ansatte arbeider i virksomheter som har internkontroll, 46 pst. arbeider i bedrifter som har kartlagt arbeidsmiljøet innenfor de siste tre år, og 41 pst. har utarbeidet handlingsplan innenfor dette tidsrommet.

Det er beregnet at ca. 21 000 virksomheter og 1,15 millioner arbeidstakere i dag er dekket av bedriftshelsetjeneste, det vil si ca. 50 pst. av arbeidsstokken.

3.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til sine merknader under andre kapitler.

4. UTFORDRINGER OG MÅLSETNINGER I ARBEIDSMILJØPOLITIKKEN

4.1 Sammendrag

Regjeringen ønsker et arbeidsliv som gir den enkelte mulighet til å utnytte sin arbeidsevne til beste for seg selv og samfunnet. Det overordnede målet er et arbeidsliv med plass for alle. Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for at arbeidstakerne skal kunne utnytte sine evner og kunnskaper til å skape gode resul-

tater, uten at det svekker arbeidsevnen og arbeidsgleden på lengre sikt. Med de demografiske utfordringer samfunnet står overfor, blir det enda viktigere enn tidligere å hindre utstøting fra arbeidslivet. Særlig må lovverket legge til rette for at seniorene i arbeidslivet blir stående lengre i yrkesaktivitet. Det blir også enda viktigere at funksjonshemmede, innvandrere og andre grupper med tradisjonelt lavere arbeidsdeltakelse blir sterkere integrert i arbeidslivet. Det er derfor en naturlig forbindelse mellom Regjeringens arbeid for et inkluderende arbeidsliv og forslaget om en fremtidsrettet arbeidsmiljølov.

4.2 Komiteens merknader

Komiteen mener arbeidsmiljøloven må bygge opp om målet om et arbeidsliv med plass til alle, et mer inkluderende arbeidsliv. For å nå dette målet må det føres en aktiv politikk der det tas i bruk et bredt spekter av virkemidler. Komiteen viser til intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv som regjeringen Stoltenberg inngikk med partene i arbeidslivet, og som regjeringen Bondevik har sluttet seg til. Komiteen mener at arbeidsmiljøloven er et viktig grunnlag for arbeidet med å redusere sykefraværet, redusere uføretrygdingen og for å bedre ta i bruk eldre arbeidstakers ressurser og arbeidskraft i arbeidslivet. Dette må derfor legges til grunn når en blant annet vurderer spørsmål knyttet til arbeidstidsbestemmelser og adgangen til midlertidige ansettelser.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener Regjeringen i sitt forslag i for liten grad har tatt hensyn til dette, og at resultatet kan bli et hardere arbeidsliv der flere ansatte har en løsere tilknytning til arbeidslivet enn i dag, samt at antallet syke og uføre øker.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti mener Regjeringen godt ivaretar arbeidernes legitime krav til vern samtidig som bedriftenes muligheter til å kunne bidra til målet om høy sysselsetting ikke motarbeides. Disse medlemmer viser til at det må være et sentralt mål å redusere bedriftenes terskler for å ansette nye medarbeidere, og mener at lovforslaget bidrar til å redusere disse tersklene.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti mener derfor at Regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov vil legge til rette for økt sysselsetting.

Komiteen viser til sine respektive merknader i Innst. S. nr. 195 (2004-2005) om pensjonsreform.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti vil peke på at flertallet mot Sosialistisk Venstrepartis stemmer går inn for at arbeidstakere skal arbeide lenger for å oppnå full pensjon. Disse medlemmer vil peke på at eldre arbeidstakere allerede i dagens arbeidsliv opplever utstøting til arbeidsløshet, uføretrygd og tidligpensjonering. Disse medlemmer mener det ikke er noe i forslaget til ny arbeidsmiljølov som tyder på at det vil bli bedre arbeidsmiljø og mindre utstøting slik at det blir mulig for flere eldre arbeidstaker å stå i arbeid til de blir eldre enn dagens pensjonsalder på 67 år.

5. FORMÅLET MED LOVEN

5.1 Sammendrag

Departementet foreslår at elementene i gjeldende bestemmelse videreføres også i en ny formålsbestemmelse. Departementet foreslår dessuten at formålsbestemmelsen skal ta hensyn til forhold som har kommet til eller er mer fremtredende i dag enn da arbeidsmiljøloven ble vedtatt.

Det foreslås at følgende nye elementer tas inn i formålsbestemmelsen:

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

Flere høringsinstanser går sterkt imot at hensynet til virksomhetene og samfunnet skal fremheves i formålsbestemmelsen. Mens flertallet i Arbeidslivslovutvalget og flere høringsinstanser mener at hensynet til virksomhetene og samfunnet bør nevnes direkte i lovens formålsformulering, Departementet slutter seg til dette, men vil samtidig understreke at slike hensyn først og fremst vil komme til uttrykk og bli ivaretatt gjennom utformingen av de enkelte lovbestemmelser, det vil si som et resultat av de avveininger mellom arbeidsgivernes, arbeidstakernes og samfunnets interesser som ligger til grunn for regeltekstene. Departementet vil dessuten fremheve at det, i likhet med et samlet lovutvalg, har som grunnleggende syn at arbeidsmiljøreglene ikke er, eller vil være, til hinder for god lønnsomhet og god utvikling i konkurransevne for norske virksomheter. Lønnsomhetshensyn kan derfor ikke fortrenge de krav til arbeidsmiljøstandard som foreskrives i lov- og forskriftsverk.

Det vises til lovforslagets § 1-1 Lovens formål.

5.2 Komiteens merknader

Komiteen er tilfreds med at Regjeringen har foreslått å videreføre dagens bestemmelser om at arbeidsmiljøet skal ha en velferdsmessig standard som er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at flere høringsinstanser har gått sterkt imot at hensynet til virksomhetene og samfunnet skal framheves i formålsbestemmelsene. Flertallet er forundret over at Regjeringen likevel har valgt å fremme et slikt forslag. Flertallet mener en slik henvisning i formålet til loven kan bidra til å undergrave lovens vern av arbeidstakerne. Hensynet til helse, miljø og sikkerhet må være overordnet, og kan ikke gjøres til et økonomisk spørsmål. Vernebestemmelsene i loven kan ikke underordnes svingende konjunkturer eller virksomhetenes økonomiske situasjon. Flertallet mener en endring av formålsparagrafen på dette punkt er et feil signal å gi i en situasjon hvor arbeidstakerne stadig møter nye krav til omstilling, og kan bidra til at ansatte eller de ansattes organisasjoner føler seg tvunget til å godta dårligere vern for å slippe nedbemanning og oppsigelser.

Flertallet går på bakgrunn av dette imot at hensynet til virksomhetene og samfunnet skal være nevnt i formålsbestemmelsene, og fremmer følgende forslag:

"§ 1-1 e) skal lyde:

e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti støtter Regjeringens endring av formålsbestemmelsene slik at hensynet til virksomhetene og samfunnet også fremheves. Forslaget må ses i sammenheng med at målet om et inkluderende arbeidsliv forsterkes i formålsparagrafen. Både gode vernebestemmelser og stimulans til høy sysselsetting er viktig for et inkluderende arbeidsliv. Disse medlemmer ser derfor ingen motsetning mellom å understreke lovens primærformål som en vernelov og en understreking av at loven må bidra til et inkluderende arbeidsliv som ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov.

Disse medlemmer støtter lovforslaget i proposisjonen, og fremmer følgende forslag:

"§ 1-1 e skal lyde:

e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov."

6. LOVENS VIRKEOMRÅDE

6.1 Sammendrag

6.1.1 *Lovens arbeidstakerbegrep - hvem er beskyttet av lovens bestemmelser*

Arbeidsmiljøloven definerer arbeidstaker slik i § 3 nr. 1 første ledd:

"Med arbeidstaker mener denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste".

En person skal regnes som arbeidstaker i lovens forstand hvis tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet. Selvstendig næringsdrivende, konsulenter, oppdragstakere med videre regnes ikke som arbeidstakere.

Departementet foreslår på linje med Arbeidslivslovutvalget ingen endringer i gjeldende arbeidstakerbegrep. Departementet legger vekt på at arbeidstakerbegrepet er godt innarbeidet i praksis og at det bør godt dokumenterte grunner til for å foreslå endringer i definisjonen av begrepet. Selv om utviklingen i arbeidslivet har ført til en økning i andre kontraktsrelasjoner er likevel den klare hovedregel fortsatt ansettelsesforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det vises til lovforslaget § 1-8 (1).

6.1.2 *Lovens arbeidsgiverbegrep - hvem har ansvar etter loven*

Arbeidsgiver er i arbeidsmiljøloven § 4 første ledd definert som:

"enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste".

Departementet har vurdert om arbeidsmiljølovens arbeidsgiverbegrep bør utvides som følge av nye måter å organisere arbeidet på. Departementet har vurdert om arbeidsgiveransvaret skal legges ikke bare på den som arbeidstaker er formelt ansatt hos, men også hos konsernselskaper og andre med bestemmende innflytelse eller lignende.

Departementet foreslår i likhet med flertallet i Arbeidslivslovutvalget at dagens arbeidsgiverbegrep videreføres. Selv om det har skjedd en utvikling i arbeidslivet siden loven kom og nye måter å organisere arbeidet på, tilsier ikke dette etter departementets vurdering en generell utvidelse av arbeidsgiverbegrepet. Gjeldende definisjon av arbeidsgiverbegrepet i arbeidsmiljøloven § 4 og praksis knyttet til denne, er i de aller fleste tilfeller god og treffende med hensyn til hvor den reelle avgjørelsesmyndigheten i arbeidsmiljøspørsmål ligger. Departementet legger til grunn at det etter gjeldende rett blant annet skal legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver

og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner. Det vises også til at det etter gjeldende rett er åpning for at arbeidsgiveransvaret etter en konkret vurdering kan plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for det, for eksempel at andre reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner.

Det vises til lovforslaget § 1-8 (2).

6.1.3 *Lovens generelle virkeområde*

Hovedregelen om virkeområdet i arbeidsmiljøloven følger av § 2 nr. 1:

I § 2 nr. 2 til 8 gis det en rekke unntak, presiseringer og forskriftshjemler i forbindelse med hovedregelen for lovens anvendelsesområde.

Unntakene er praktisk meget viktige regler. Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalget i at arbeidsmiljøloven § 2 slik den lyder i dag er vanskelig å orientere seg i, og at den bør gjennomgås med sikte på forenkling og klargjøring. Departementet er også enig i at paragrafen bør deles opp slik at det blir lettere for lovens brukere å orientere seg.

Bestemmelsene om arbeidsmiljølovens anvendelse overfor oljesektoren er praktisk viktige, omfattende beskrevet og dels vanskelige å lese. Etter departementets oppfatning er temaet så sentralt, og bestemmelsene så omfangsrrike, at det vil være hensiktsmessig med plassering i en egen paragraf, jf. lovforslaget § 1-3.

Departementet foreslår en egen bestemmelse, § 1-6, om lovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere. Det foreslås at bestemmelsen skal opplyse om hovedregelen; at lovens regler om helse, miljø og sikkerhet i utgangspunktet gjelder for disse gruppene. Til hovedregelen foreslås det en forskriftshjemmel som gir grunnlag for å fastsette unntak for, og nyanser mellom, gruppene. Dette innebærer at den nøyaktige rekkevidden for lovens anvendelse fortsatt blir å finne på forskriftsnivå.

Departementet mener at flere hensyn taler for å overføre bestemmelsene om utsendte arbeidstakere til forskrift. Arbeidsmiljøloven kapittel XII B om utsendte arbeidstakere henviser til en rekke bestemmelser, i og utenfor arbeidsmiljøloven, som skal gjelde for utsendte arbeidstakere i Norge.

For å tilfredsstillende Rådskildretiv 96/71/EF, mener departementet at en eller flere bestemmelser i ferieloven, ferieloven for fiskere, likestillingsloven, allmenngjøringsloven og lov om arbeidsmarkedstjenester må gjøres gjeldende for utsendte arbeidstakere. Departementet foreslår derfor at det tas inn hjemmelsbestemmelser for forskrift om utsendte arbeidstakere i de respektive lovene.

Departementet foreslår også at begrepet "utsendte arbeidstakere" defineres i loven og at det dessuten

gis en angivelse av hvilke tilfeller som omfattes av det særlige regelverket, jf. lovforslaget § 1-7.

6.1.4 Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere

Flere regelverk tar sikte på situasjoner der flere arbeidsgivere driver virksomhet i tilknytning til hverandre. Regler som pålegger arbeidsgiver ansvar for andre enn egne arbeidstakere og regler om samarbeid i forhold til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet har vi i arbeidsmiljøloven § 15, byggherreforskriften og HMS-forskriften § 6.

Anvendelsesområdet for arbeidsmiljøloven § 15 er at det er flere arbeidsgivere samtidig "på samme arbeidsplass". Begrepet arbeidsplass er ikke definert i loven.

Departementet foreslår å bytte ut vilkåret "samme arbeidsplass" med arbeid "i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning", jf. forslag til § 2-2. Eksempler vil typisk kunne være kjøpesenter eller kontorfellesskap.

Etter departementets oppfatning vil denne formuleringen være mer dekkende for regelens formål enn gjeldende ordlyd. Ved å frigjøre anvendelsesområdet fra et rigid, men lite presist, geografisk område som "samme arbeidsplass", vil bestemmelsen i større grad rettes mot den faktiske risiko som arbeid nær hverandre vil kunne representere. Begrepet "i tilknytning til" angir likevel at det må være en klar nærhet mellom virksomhetenes aktiviteter.

Etter departementets oppfatning er det rimelig å stille krav om at arbeidsgiver sørger for at sin virksomhet er innrettet slik at den ikke representerer noen uakseptabel risiko for noen som utøver arbeid i tilknytning til virksomheten, uavhengig av om den som utfører arbeidet regnes som arbeidstaker eller har en annen arbeidsrettslig status. Departementet foreslår derfor en lovtekst som i prinsippet omfatter alle som faktisk utfører arbeid i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning. Bestemmelsen vil etter forslaget omfatte så vel innleide arbeidstakere som selvstendige og andre. Departementet presiserer at utvidelsen av personkretsen ikke innebærer noen endring i bestemmelsens materielle krav.

6.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at strukturen i arbeidslivet har forandret seg kraftig i løpet av de siste tiårene. Virksomheter kjøpes og selges, splittes opp eller fusjoneres og det etableres nye eierformer. Det foretas utskillinger og bortsetting av arbeid. Ofte er det uklart hvem som egentlig er arbeidsgiver, og ansvaret er pulverisert. Dette kompliserer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og gjør det i

mange tilfeller vanskelig for arbeidstakere å hevde sine rettigheter overfor en ansvarlig arbeidsgiver. Flertallet kan ikke se at Regjeringen har ivarettat de nye behovene i sitt forslag til lov.

Komiteen viser til at Arbeidslivslovutvalget ikke foreslo noen endringer i det gjeldende arbeidstakerbegrepet. Komiteen støtter Regjeringens forslag om å videreføre dagens bestemmelser om hvem som defineres som arbeidstaker.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener likevel det er grunn til å sette søkelys på den utvikling som skjer med en økning i andre kontraktsrelasjoner i arbeidslivet. Flertallet mener Regjeringen i lys av dette fortløpende må vurdere behovet for å utrede en endring av arbeidstakerbegrepet.

Når det gjelder arbeidsgiverbegrepet, viser flertallet til at et mindretall i Arbeidslivslovutvalget foreslo en utvidelse av arbeidsgiverbegrepet slik flertallet i Konsernutvalget hadde foreslått (NOU 1996:6). Forslaget innebærer at arbeidsgiveransvaret også knyttes til virksomheter som kan utøve bestemmende innflytelse over det foretak som er de ansattes arbeidsgiver etter arbeidsavtalen. Flertallet peker også på at Arbeidstilsynet i sin høringsuttalelse uttaler at det er uheldig at morselskap har mulighet til å øve stor faktisk innflytelse på et underliggende selskap, uten at det også har et ansvar for eller plikt til å ta hensyn til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet. Petroleumstilsynet støtter også mindretallets forslag om en utvidelse av arbeidsgiverbegrepet. Flertallet viser videre til at det i rettspraksis har vært lagt til grunn at flere rettssubjekt kan ha et arbeidsgiveransvar dersom arbeidsgiverfunksjonene har vært delt mellom dem.

Flertallet mener det er nødvendig å justere loven i tråd med rettsutviklingen, og fremmer forslag i tråd med dette:

"§ 1-8 skal lyde:

§ 1-8 Arbeidstaker

Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

§ 1-9 skal lyde:

§ 1-9 Arbeidsgiver

(1) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

(2) Som arbeidsgiver etter denne lov anses der nest ethvert annet foretak som kan utøve bestemmen-

de innflytelse over arbeidsgiver etter første ledd. Kan bestemmende innflytelse utøves av en gruppe av foretak, eller av foretak knyttet til slik gruppe, anses alle de foretak som er knyttet til gruppen av foretak som arbeidsgiver. Som foretak regnes også enkelt-personforetak og stiftelser.

(3) Andre ledd får ikke anvendelse dersom et foretak eller gruppe av foretak gjør det overveiende sannsynlig at det likevel ikke har vært utøvd bestemmende innflytelse over arbeidsgiver etter første ledd.

(4) Bestemmende innflytelse anses i alle tilfelle for å kunne utøves når et foretak eller gruppe av foretak hos arbeidsgiver etter første ledd

- a) eier så mange andeler av foretakskapitalen at dette gir flertallet av de stemmer som kan avgis, eller
- b) kan velge eller oppnevne mer enn halvparten av medlemmene i besluttede foretaksorganer, eller
- c) kontrollerer mer enn halvparten av de stemmer som er knyttet til den del av kapitalen i foretaket som kan treffe de avgjørende beslutninger.

(5) Andre og fjerde ledd får ikke anvendelse hvor bestemmende innflytelse kan utøves av staten, Statens Bankinvesteringsfond eller Statens Banksikringsfond."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti støtter lovforslaget i proposisjonen og fremmer følgende forslag:

"§ 1-8 skal lyde:

§ 1-8 Arbeidstaker og arbeidsgiver

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten."

Komiteen slutter seg til Regjeringens forslag når det gjelder lovens generelle virkeområde.

Komiteen støtter at vilkåret "samme arbeidsplass" blir byttet ut med arbeid "i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning", jf. forslag til § 2-2, som også er i tråd med Arbeidslivsutvalgets forslag. Komiteen støtter også endringene som blir foreslått når det gjelder personkretsen.

Komiteen viser til at det i lovforslaget blir foreslått at regelen om at en virksomhet (hovedbedriften) skal være ansvarlig for samordning av de enkelte virksomhetenes verne- og miljøarbeid blir tatt ut av loven. Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet er det egne regler i byggherreforskriftene som regulerer dette. Arbeidstilsynet pekte i sin høringsuttalelse til Arbeidslivsutvalgets innstilling på at ikke alle

oppgavene til samordningsansvarlig etter gjeldende arbeidsmiljølov § 15 er dekket opp i byggherreforskriften. Departementet opplyser i brev datert 18. mai 2005 at et arbeid med revisjon av byggherreforskriften er startet opp. Komiteen vil understreke viktigheten av at forskriften utvides slik at den dekker opp bestemmelsene i gjeldende rett.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener det gjennom byggherreforskriften kan være mulig å finne gode løsninger som sikrer samordningsansvaret for denne sektoren. Imidlertid vil det med Regjeringens lovforslag etter flertallets syn ikke være tilfredsstillende lovbestemmelser for andre sektorer. Flertallet viser til at Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har gått imot at en fjerner bestemmelsene om hovedbedrift og dens ansvar og funksjon. Flertallet viser til at også LO og UHO støtter mindretallet i Arbeidslivsutvalget som foreslår at det fortsatt skal gjelde en regel om samordningsansvarlig ved arbeidsplasser hvor det samtidig sysselsettes mer enn ti arbeidstakere.

Flertallet er enig i dette, og fremmer følgende forslag:

"§ 2-2 andre ledd skal lyde:

(2) Hovedbedriften skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø og sikkerhetsarbeid. Dersom det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen. Kommer slik avtale ikke i stand, skal det meldes til Arbeidstilsynet som bestemmer hvem som skal ha ansvaret for samordningen.

Andre ledd i proposisjonens lovforslag blir tredje ledd."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti viser til at arbeidsgivers HMS-ansvar utvides til også å gjelde selvstendige oppdragstakere, samt at det presiseres at dette ansvaret også gjelder for innleide arbeidstakere. Disse medlemmer er enige i at dagens arbeidsgiverbegrep i de aller fleste tilfeller gir en klar og treffende beskrivelse av hvem som har reelt arbeidsgiveransvar. Disse medlemmer viser for øvrig til at dagens arbeidsgiverbegrep ikke står i motstrid til at det kan føres tilsyn med morselskaper når dette etter en konkret vurdering anses å ha opptrådt reelt som arbeidsgiver. Disse medlemmer frykter at en utvidelse av arbeidsgiverbegrepet slik som komiteens flertall ønsker, kan skape mer usikkerhet om hvem som har det reelle HMS-ansvaret på

arbeidsplassen, og dermed svekke et viktig lokalt HMS-fokus.

Disse medlemmer støtter lovforslaget i proposisjonen og vil stemme imot flertallets forslag til § 2-2 andre ledd.

7. HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

7.1 Sammendrag

7.1.1 *Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter*

Det er et grunnleggende og uomtvistet prinsipp i norsk arbeidsliv at arbeidsgiver har hovedansvaret for at lovens krav etterlevs jf. arbeidsmiljøloven § 14.

Departementet foreslår en generell bestemmelse om arbeidsgivers plikter som slår fast arbeidsgivers overordnede ansvar for lovens etterlevelse, jf. lovutkastet § 2-1. Reglene om hvordan arbeidsgiver skal ivareta ansvaret plasseres i kapitlet om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet.

Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalget i at arbeidstakers plikter er vidtgående, og at det ikke er behov for vesentlige endringer i forhold til gjeldende rett, jf. lovforslaget § 2-3.

Departementet slutter seg til Arbeidslivslovutvalgets syn om at arbeidstakers medvirkningsplikt i forhold til å hindre trakassering på arbeidsplassen bør løftes fram og gjøres tydeligere enn i dagens lov. Etter departementets oppfatning bør det derfor presiseres i loven at arbeidstaker ikke kan forholde seg passiv dersom han eller hun får kjennskap til at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Det foreslås således at arbeidstaker skal ha en selvstendig og uttalt plikt til å melde fra om trakassering eller diskriminering i virksomheten.

7.1.2 *Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet*

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) trådte i kraft 1. januar 1997, og avløste tidligere forskrift om internkontroll fra 1991.

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er det sentrale instrument, både hva gjelder virksomhetenes HMS-arbeid og Arbeidstilsynets tilsynsmetodikk.

Departementet foreslår å lovfeste en egen bestemmelse som slår fast selve plikten til systematisk HMS-arbeid, som angir hovedinnholdet i denne plikten og som dessuten gir hjemmel for forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften). Etter departementets oppfatning bør også flere av metodekravene som i dag fremgår av arbeidsmiljøloven § 14 innarbeides i lovbestemmelsen om systematisk HMS-arbeid.

Den nye lovparagrafen vil ikke innebære noen materiell endring i kravene til systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid. Det presiseres også at bestemmelsen ikke er uttømmende idet HMS-forskriftens krav til blant annet dokumentasjon av, og opplæring i, det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet fortsatt vil gjelde i tillegg til kravene i lovbestemmelsen.

Departementet foreslår at noen regler i gjeldende lov om ivaretagelse av visse sikkerhetsaspekter blir samlet i en egen paragraf 3-2 om "særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten." Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 14 andre ledd bokstav e om nødvendig sakkyndig bistand og bokstav g om krav til opplæring og instruksjon, foreslås også plassert her.

Departementet foreslår dessuten å videreføre bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14 andre ledd bokstav g som krever at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har tilstrekkelig innsikt i verne spørsmål til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en forsvarlig måte. Regelen korresponderer med § 2-3 tredje ledd i departementets forslag som pålegger lederne en selvstendig plikt til å påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planlegging og utførelse av arbeid som hører under deres ansvarsområde.

Departementet foreslår en ny bestemmelse om tiltak for fysisk aktivitet og at denne plasseres i en egen paragraf § 3-4. I lovens kapittel om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet, foreslår departementet også en egen bestemmelse med krav om obligatorisk HMS-opplæring for arbeidsgiver, se lovforslaget § 3-5.

7.1.3 *Krav til arbeidsmiljøet*

Departementet er enig med et enstemmig lovutvalg som mener at arbeidsgivers plikt til å involvere arbeidstakerne bør tydeliggjøres og styrkes, både hva gjelder arbeidstakers arbeidssituasjon generelt og medvirkning i omstillingsprosesser spesielt. Departementet vil derfor foreslå en egen lovbestemmelse med krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling, jf. lovforslagets § 4-2.

Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalget i at sentrale krav til det psykososiale arbeidsmiljøet presiseres og skilles ut som en egen bestemmelse, jf. lovforslagets § 4-3.

Departementet foreslår videre at bestemmelsen om psykososialt arbeidsmiljø viderefører gjeldende lovs allmenne forbud mot trakassering. Departementet viser til at alle relevante arbeidsmiljøfaktorer er omfattet av lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, se særlig de generelle arbeidsmiljøkravene i § 4-1 i lovforslaget.

For å få en bedre balanse mellom lovens regulering av det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljø, har departementet vurdert om det vil være hensiktsmessig å forenkle og slå sammen bestemmelsene om det fysiske arbeidsmiljøet i gjeldende §§ 8, 9 og 11 til én paragraf. Departementet finner det imidlertid mest hensiktsmessig at de fysiske arbeidsmiljøkravene reguleres i to bestemmelser, en om kjemisk og biologisk helsefare og en som tar for seg øvrige fysiske forhold, jf. lovforslaget §§ 4-4 og 4-5.

Departementet har særlig vurdert hvorvidt kravet om at det skal tilrettelegges for sysselsetting av begge kjønn i arbeidsmiljøloven § 8 nr. 2 bør videreføres i lovteksten. At det i dag skal gjelde et slikt likestillingsprinsipp i norsk arbeidsliv anser departementet som en selvfølge. Departementet mener likevel at prinsippet er så viktig at det bør komme eksplisitt til uttrykk også i en ny lov. Det bør gjelde generelt og ikke bare være knyttet til regulering av "arbeidsplassen". Departementet foreslår derfor å flytte kravet til den generelle arbeidsmiljøbestemmelsen, jf. lovforslaget § 4-1 tredje ledd.

Departementet er enig med Norges Handikapforbund i at det er en vesentlig forutsetning for et inkluderende arbeidsliv at arbeidsplassene er innrettet slik at de i praksis vil være tilgjengelig for funksjonshemmede. Kravet som i dag er formulert i arbeidsmiljøloven § 13 nr. 1 gjelder i prinsippet alle virksomheter og til enhver tid, og bør etter departementets oppfatning "løftes fram" og plasseres i § 4-1, det vil si sammen med de øvrige grunnleggende arbeidsmiljøbetingelser. Etter departementets mening bør bestemmelsen fortsatt ikke formuleres som et helt absolutt krav, og foreslår at gjeldende forbehold videreføres, det vil si at virksomhetene "så langt det er mulig og rimelig" skal være tilrettelagt for funksjonshemmede.

Gjeldende § 54 F, som departementet foreslår videreført i § 13-5, stiller krav om individuell tilrettelegging for funksjonshemmede, og benytter "arbeidstakere med funksjonshemming" som benevnelse. Det vises for øvrig til kapittel 15 i proposisjonen med særlig omtale av lovens kapittel om vern mot diskriminering i arbeidslivet.

I likhet med et enstemmig Arbeidslivslovutvalg, foreslår departementet at gjeldende regler i § 13 nr. 2 til 4 om tilrettelegging for sykmeldte med videre blir videreført i den nye lovs § 4-6.

7.1.4 Produktregler

Arbeidslivslovutvalgets flertall foreslår at arbeidsmiljølovens produktregler flyttes til produktkontrolløven.

Departementet vil ikke foreslå å overføre arbeidsmiljølovens produktregler til produktkontrolløven nå. En slik overføring vil etter departementets

vurdering for det første forutsette en nærmere utredning av om en innplassering i produktkontrolløven i seg selv vil være hensiktsmessig. Det må videre påses at en eventuell innarbeiding av arbeidsmiljølovens bestemmelser ikke vil medføre materielle endringer i produktkravene. Departementet vil derfor foreslå at produktreglene inntil videre plasseres i arbeidsmiljøloven, se lovforslaget §§ 5-4 og 5-5.

7.2 Komiteens merknader

Komiteen vil understreke at det fortsatt er behov for strenge krav til helse, miljø og sikkerhet i arbeidslivet.

Komiteen viser til at fysiske arbeidsmiljøproblemer rammer spesielt arbeidstakere innen bygg- og anleggsvirksomhet og primærnæringene, men det berører også særlig arbeidstakere innen utvinning av energiråstoffer, industri og hotell- og restaurantvirksomhet. Organisatoriske arbeidsmiljøproblemer finnes særlig innen primærnæringene, industrien, transport og kommunikasjon og innen helse- og sosialtjenester. Komiteen viser videre til at sosiale arbeidsmiljøproblemer er noenlunde jevnt fordelt i alle næringer.

Komiteen vil peke på at omfanget av psykiske lidelser har økt. Dette er noe som også arbeidslivet må ta tak i. Komiteen mener det er viktig å skille ut reglene om psykososialt arbeidsmiljø i en egen bestemmelse, og støtter Regjeringens forslag om dette.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at Regjeringen foreslår å fjerne henvisningen til arbeidstakernes velferd i bestemmelsene om generelle krav til arbeidsmiljøet. Dette er en endring fra gjeldende arbeidsmiljølov. Flertallet mener det fortsatt er viktig at arbeidsmiljøet i en virksomhet skal være forsvarlig i forhold til arbeidstakernes velferd, i tillegg til at det skal tas hensyn til arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Flertallet viser videre til at Regjeringen også foreslår å fjerne henvisningen til arbeidstakernes velferd når det gjelder krav til det fysiske arbeidsmiljøet.

Flertallet ser ikke behovet for å endre gjeldende lov på dette punkt, og fremmer følgende forslag:

"§ 4-1 første ledd skal lyde:

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

§ 4-4 første ledd skal lyde:

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

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti viser til at de foreslåtte bestemmelsene i kapitlet viderefører og stiller økt krav til metode og metodikk i HMS-arbeidet samtidig som det lokale ansvaret blir tydeliggjort. Disse medlemmer vil videre fremheve det positive ved at lovforslaget generelt styrker loven som virkemiddel for å forebygge organisatoriske og psykiske arbeidsmiljøproblemer.

Disse medlemmer støtter lovforslaget i proposisjonen og fremmer følgende forslag:

"§ 4-1 første ledd skal lyde:

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

"§ 4-4 første ledd skal lyde:

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

Komiteen vil fremheve at arbeidstakernes medvirkningsplikt når det gjelder å hindre trakassering på arbeidsplassen skal løftes fram og gjøres tydeligere. Dette er en viktig presisering, og komiteen slutter seg til dette. Komiteen vil likevel understreke at arbeidsgiveren har et hovedansvar.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener medvirkningsansvaret fra den enkelte arbeidstaker er meget viktig for å nå målet om økt HMS-sikkerhet i virksomhetene. Derfor bør arbeidstakers medvirkningsplikt tydeliggjøres bedre i loven.

Disse medlemmer fremmer derfor følgende forslag:

"§ 2-3 overskriften skal lyde:

Arbeidstakers plikter.

§ 2-3 første ledd nytt siste punktum skal lyde:

Arbeidstaker skal i tillegg selv vurdere behovet for verneutstyr som er påkrevet for hver arbeidsoppgave."

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår å videreføre bestemmelsen om at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere skal ha tilstrekkelig innsikt i vernespørsmål til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en forsvarlig måte.

Det er etter komiteens syn positivt at Regjeringen foreslår en egen bestemmelse om at arbeidsgiver i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skal vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Komiteen vil påpeke at det er viktig å videreføre likestillingsperspektivet i den nye loven. Det er positivt at bestemmelsen om at virksomhetene skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn blir flyttet til de generelle kravene til arbeidsmiljøet, jf. § 4-1 tredje ledd, fordi dette må gjelde generelt og ikke bare være knyttet til regulering av arbeidsplassen.

Komiteen mener det er behov for å tydeliggjøre og styrke arbeidsgivers plikt til å involvere arbeidstakerne både når det gjelder den generelle arbeidssituasjonen og medvirkning i omstillingsprosesser. Komiteen vil understreke at organiseringen av arbeidet og dermed arbeidernes muligheter til kontroll over og innflytelse på sin egen arbeidssituasjon vil være avgjørende for om en lykkes med målsettingene om mindre utstøting, lavere sykefravær og at folk står i arbeid lenger. En større adgang til medvirkning og deltakelse i omstillings- og utviklingsprosesser i virksomhetene vil derfor være en nøkkel til et positivt arbeidsmiljø og økt verdiskaping. Komiteen støtter Regjeringens forslag til bestemmelser om dette i § 4-2.

Komiteen vil understreke at det er en vesentlig forutsetning for et inkluderende arbeidsliv at arbeidsplassene er innrettet slik at de i praksis vil være tilgjengelig for funksjonshemmede. Komiteen mener det er positivt at kravet som i dag er formulert i § 13 nr. 1 blir plassert sammen med de øvrige grunnleggende arbeidsmiljøbetingelsene i § 4-1. Komiteen viser til at Norges Handikapforbund i høring til komiteen har pekt på at det er for dårlig oppfølging av bestemmelsene knyttet til tilrettelegging for funksjonshemmede på arbeidsplassene. Det må etter komiteens syn presiseres at begrensningen som ligger i "så langt det er mulig og rimelig" i loven i første rekke er relevant overfor etablerte arbeidsplasser i eldre bygninger der nødvendige tiltak er uforholdsmessig kostbare, og at bestemmelsen skal tolkes strengt overfor nyetableringer. Komiteen for-

utsetter at Arbeidstilsynet i tråd med dette vil føre en streng praksis.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til sine respektive partiers merknader og til forslag i Innst. S. nr. 162 (2003-2004) nedbygging av funksjonshemmedes barrierer der medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, fremmet forslag om en handlingsplan for å øke funksjonshemmedes tilgjengelighet til transport, bygg, informasjon og andre viktige samfunnsområder. Planen må inneholde klare tidsfrister for når ulike tiltak skal være gjennomført, samt en forpliktelse fra statens side knytta til finansieringa av handlingsplanen.

Flertallet viser til at Regjeringen ikke har fulgt dette opp til tross for at slike tidsplaner er helt avgjørende for at tilgjengelighet og samfunnsmessig likestilling skal bli realisert.

I tillegg er det nødvendig å bygge ut funksjonsassistentsordningen.

Komiteen støtter Regjeringens forslag om å videreføre gjeldende regler om tilrettelegging for sykmeldte, og mener oppfølgingen av disse bestemmelsene er viktige for å hindre økt utstøting fra arbeidslivet.

8. BEDRIFTSHELSETJENESTEN

8.1 Samandrag

Utfordringene når det gjelder regulering av bedriftshelsetjenesten knytter seg både til å sikre en kvalitativt god bedriftshelsetjeneste og til hvilket omfang bedriftshelsetjenesten i Norge skal ha.

Et samlet Arbeidslivslovutvalg mener at bedriftshelsetjenestens basisoppgaver bør være som i dag, med hovedvekt på forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Departementet slutter seg til dette. Likeledes mener departementet, i likhet med et samlet utvalg, at det fortsatt ikke bør stilles krav til bedriftshelsetjenestens organisering eller tilknytningsform til virksomhetene. Virksomhetene bør selv vurdere hvilken tilknytningsform som i det enkelte tilfelle er mest hensiktsmessig.

Det har gjennom mange år vært drøftet hvorvidt bedriftshelsetjeneste for alle skal være en langsiktig målsetting, og om Norge bør utarbeide konkrete utbyggingsplaner med dette for øyet.

Departementet mener at flere hensyn taler for at plikten til å ha bedriftshelsetjeneste fortsatt bør knyttes til de virksomheter som må antas å ha et særlig behov for det, det vil si at plikten bør relateres til risikobildet i den enkelte virksomhet eller bransje.

En omfattende utbygging av bedriftshelsetjenesten vil ha vesentlige administrative og økonomiske konsekvenser, både for virksomhetene og for samfunnet for øvrig. Departementet mener at så lenge bedriftshelsetjenestens kvalitet og nytte ikke er bedre dokumentert, vil det være mest hensiktsmessig å målrette dens aktivitet dit behovet er størst, fremfor å gjøre bedriftshelsetjenesten obligatorisk for alle virksomheter.

Departementet foreslår at § 3-3 om bedriftshelsetjenesten uttrykkelig skal presisere at risikovurderingen med hensyn til plikten til å etablere en bedriftshelsetjeneste skal gjennomføres som ledd i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Formålet med dette er først og fremst å synliggjøre den åpenbare sammenhengen mellom bestemmelsene om bedriftshelsetjeneste og systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Bestemmelsen om arbeidsgivers plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, bør etter departementets oppfatning fortsatt suppleres av en klargjørende forskrift. Med bakgrunn i kunnskap om hva som er de mest fremtredende risikoforhold i dagens arbeidsliv, er departementet enig i at det er behov for en gjennomgang og revisjon av bransjeforskriften. Departementet vil derfor iverksette et revisjonsarbeid hvor Arbeidstilsynet, partene i arbeidslivet og sentrale forskningsmiljøer deltar.

8.2 Komiteens merknader

Komiteen mener ordningen med bedriftshelsetjeneste er et viktig bidrag til arbeidet for å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø. Samtidig er det viktig å understreke at kvaliteten i bedriftshelsetjenestene må styrkes.

For noen bransjer er det etter komiteens syn helt avgjørende å ha bedriftshelsetjeneste på plass, der risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, mener videre at behovet for å styrke det systematiske og forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i alle virksomheter, uansett bransje, tilsier at det må være et langsiktig mål å utvide kravet om bedriftshelsetjeneste til å omfatte alle arbeidstakere.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet vil tillegge vise til ILO-konvensjon nr. 161 som forplikter landene som ratifiserer denne konvensjonen til å etablere bedriftshelsetjeneste for alle landets arbeidstakere.

Disse medlemmer viser til at land som Sve- rige, Finland, Tyskland, Polen, Botswana og Urugu-

ay og ytterligere 18 land alt har ratifisert ILO-konvensjon 161. Disse medlemmer er av den oppfatning at Norge ved en gradvis innføring av en bedriftshelsetjeneste for alle arbeidstakere på sikt burde ratifisere denne ILO-konvensjonen.

Disse medlemmer vil på denne bakgrunn fremme følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen om å fremme forslag om en gradvis opptrapping av bedriftshelsetjenesten slik at den omfatter alle arbeidstakere."

Komiteen mener uansett det er behov for å gjennomgå og revidere bransjeforskriften som regulerer hvilke bransjer som skal ha knyttet til seg bedriftshelsetjeneste, og viser til departementets varslede oppstart av dette arbeidet. Komiteen mener det er viktig at prinsippet om bedriftshelsetjenestens frie og uavhengige stilling videreføres. Bedriftshelsetjenesten skal på selvstendig grunnlag informere arbeidsgiver, arbeidstakere og deres tillitsvalgte om risikofaktorer på arbeidsplassen.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, mener departementet må arbeide videre med tiltak for å styrke kvaliteten i bedriftshelsetjenesten, herunder vurdere godkjenningsordninger eller ytterligere kvalitetskrav.

Komiteen viser til brev fra departementet dattert 18. mai 2005 der det opplyses at Norsk Akkreditering (NA) i 2002 la fram for Arbeidslivslovutvalget en vurdering av de praktiske konsekvensene ved å etablere en obligatorisk godkjenningsordning for bedriftshelsetjenestene. Komiteen viser til at departementet ikke har tatt stilling til disse vurderingene. Komiteen mener det er behov for å arbeide videre med spørsmålet om en godkjenningsordning for bedriftshelsetjenestene, og ber departementet utrede dette nærmere.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti er av den oppfatning at det bør innføres en offentlig godkjenningsordning for bedriftshelsetjenester.

Disse medlemmer vil på denne bakgrunn fremme følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen om å utarbeide en offentlig godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten."

Komiteen viser til at det i forskriften om verne- og helsepersonale blir stilt krav til fagkunnskaper. § 8 krever for eksempel at "arbeidsgiver skal

påse at verne- og helsepersonalet kan dokumentere relevant utdanning og kompetanse og gjennomføre nødvendig videre- og etterutdanning i forhold til de helse-, miljø- og sikkerhetsmessige forhold som skal overvåkes i virksomheten". Komiteen ber Regjeringen i arbeidet med å styrke kvaliteten i bedriftshelsetjenestene fortløpende vurdere behovet for å stille ytterligere kvalitetskrav.

9. VERNEOMBUD OG SAMARBEID OM ARBEIDSMILJØSPØRSMÅL

9.1 Samandrag

Etter arbeidsmiljøloven § 25 skal det i utgangspunktet velges verneombud i alle virksomheter. I virksomheter med mindre enn ti ansatte kan det skriftlig avtales en annen ordning. I slike bedrifter kan Arbeidstilsynet etter en konkret vurdering fastsette at det likevel skal være verneombud.

Regler om arbeidsmiljøutvalg er gitt i arbeidsmiljøloven § 23. Nærmere regler om valg, sammensetning og funksjonstid er fastsatt i forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Departementet er enig med et samlet Arbeidslivslovutvalg i at verneombudenes rolle og oppgaver knyttet til arbeidsmiljø Samarbeidet i hovedsak bør videreføres slik de er i dag.

Verneombudenes behov for konkret veiledning om sin stilling må tillegges stor vekt ved lovens utforming. Departementet mener imidlertid at en detaljert lovfesting av verneombudets oppgaver ikke er nødvendig for å sikre dette. Det vises her til at gjeldende forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg er et vel så kjent "arbeidsredskap" for verneombudene som det loven er. Departementet mener derfor at de nødvendige presiseringer med hensyn til verneombudets oppgaver og funksjon i stedet bør fremkomme av forskrift.

Det foreslås at loven, som i dag, skal regulere når virksomheten skal ha verneombud, verneombudets hovedoppgaver, verneombudets plikt til å melde fra om forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare samt verneombudets rett til å stanse farlig arbeid. Departementet foreslår at enkelte detaljbestemmelser ikke videreføres i en ny lov, jf. forslag til §§ 6-1 til 6-3.

Departementet foreslår å videreføre bestemmelsen om hvilke virksomheter som plikter å opprette et samarbeidsorgan, jf. forslag til § 7-1.

Det bør etter departementets vurdering være større frihet i virksomhetene med hensyn til hvordan samarbeidet skal organiseres og gjennomføres, enn det som følger av dagens regler om arbeidsmiljøutvalg.

Departementet foreslår at kompetansen til å forhandle og inngå avtale på vegne av arbeidstakerne

legges til hovedverneombudet og tillitsvalgte i den enkelte virksomhet, jf. forslag til § 7-2 første ledd. Departementet foreslår en regel om at den/de som skal inngå avtale om samarbeid skal velges av de ansatte, jf. forslag til § 7-2 tredje ledd.

Departementet mener at det i tillegg til kravene til avtalens innhold som følger av plikten til å etablere et samarbeid, bør legges noen ytre rammer for hva en avtale om samarbeid skal inneholde bestemmelser om, jf. forslag til § 7-2 andre ledd. Dette for å sikre at det faktisk etableres et samarbeid og for å sikre at lovens intensjoner ivaretas.

Departementet foreslår at det skal etableres et lovbasert arbeidsmiljøutvalg der partene enten ikke har ønsket å avtale noe eller ikke har klart å bli enige, jf. forslag til § 7-3. Dette innebærer at samarbeidsordningen bare vil bli avtaleregulert der begge parter ser seg tjent med avtalen. For de tilfeller der det ikke inngås avtale foreslår departementet at samarbeidet som i dag reguleres i lov og forskrift.

Departementet foreslår at arbeidsmiljøutvalgets oppgave med å følge virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid skilles ut i et eget ledd i forslaget § 7-3 andre ledd. Departementet ønsker med dette å framheve at rollen som overvåker og bidragsyter i forhold til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er et særlig viktig ansvarsområde for arbeidsmiljøutvalget.

Departementet foreslår at hjemmelen til å fastsette forskrifter om at det, når særlige forhold gjør det nødvendig, skal være særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg eller verneombud, eventuelt regionale verneombud, videreføres, jf. forslag til §§ 6-4 og 7-4.

Departementet mener at opplæringsplikten for vernebud og medlemmer av samarbeidsorgan eller arbeidsmiljøutvalg bør videreføres og at den bør gjelde også for representanter i samarbeidsorgan etablert ved avtale, jf. forslag til §§ 6-5 og 7-5.

Arbeidsgiver skal sørge for at medlemmer av samarbeidsorganer, inkludert arbeidsgiver og eventuelt arbeidsgivers representant, får den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte.

Departementet foreslår at det i loven stilles krav om at arbeidsgiver gjennomgår opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. forslag til § 3-5.

9.2 Komiteens merknader

Komiteen støtter at verneombudenes rolle og oppgaver knyttet til arbeidsmiljøsamrådet i hovedsak bør videreføres slik det er i dag.

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår å videreføre arbeidsgivers plikt til å sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte, og at arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til dette.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, er imot Regjeringens forslag om å gjøre lovgivningen mindre detaljert ved å flytte store deler av bestemmelsene ut i forskrift eller veiledninger. Flertallet mener dette vil gjøre loven mindre brukervennlig både for virksomhetene og arbeidstakerne, og vil kunne svekke det etablerte samarbeidet på arbeidsplassene.

På bakgrunn av dette fremmer flertallet følgende forslag:

"§ 6-1 til § 6-3 skal lyde:

§ 6-1 Plikt til å velge verneombud

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud. Ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. Direktoratet for arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med mer enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.

(2) Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdelig eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

(3) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.

(4) Arbeidsgiver skal gi melding til det lokale arbeidstilsyn når verneombud er valgt. Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om antall verneombud, om valg, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om lokal fagforenings rett til å utpeke verneombud, og om verneombudets funksjonstid.

§ 6-2 Verneombudets oppgaver

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og

vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

(2) Verneombudet skal særlig påse:

- a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
- b) at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
- c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
- d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til 5-2 blir sendt.

(3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

(4) Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.

(5) Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygiene rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.

(6) Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instruksjoner, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.

(7) Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

(8) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om verneombudets virksomhet, og om ombudets taushetsplikt. I reglene kan fastsettes at verneombudet skal utføre oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalget i henhold til § 7-2, når virksomheten ikke har slikt utvalg. Myndigheten til å treffe vedtak etter § 7-2 fjerde ledd tredje punktum og femte ledd, kan ikke tillegges verneombudet.

§ 6-3 Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid

(1) Dersom verneombudet mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller hel-

se, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser er nødvendig for å avverge fare.

(2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiveren eller dennes representant.

(3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til bestemmelsen i første ledd."

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti støtter Regjeringens vurdering om at dagens detaljerte lovbestemmelser om verneombudets oppgaver hører mer naturlig hjemme i forskrift enn i en lov, og viser til at dette ikke skal føre til innholdsmessige endringer i verneombudets oppgave.

Disse medlemmer mener at dagens forskrift for verneombud og arbeidsmiljøutvalg er et minst like godt og kjent "arbeidsredskap" for disse institusjonene som selve arbeidsmiljøloven er. Det er rimelig at loven fastsetter overordnede krav, og at mer detaljerte bestemmelser forskriftsfestes. Etter disse medlemmers syn er dette mer hensiktsmessig, blant annet fordi det vil være enklere å forandre en forskrift enn selve loven. Det reduserer terskelen for å foreta justeringer av detaljerte regler når skiftende behov gjør dette nødvendig. Disse medlemmer støtter derfor Regjeringens forslag om å opprettholde de materielle kravene om verneombud og samarbeid i arbeidsmiljøspørsmål, men flytte detaljerte regler fra lov til forskrift.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"§ 6-1 til § 6-3 skal lyde:

§ 6-1 Plikt til å velge verneombud

(1) Det skal velges ett eller flere verneombud i alle virksomheter som går inn under loven. I virksomhet med færre enn ti arbeidstakere kan arbeidsgiver og tillitsvalgte skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud. Arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud.

(2) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud. Hovedverneombudet skal samordne verneombudenes aktivitet.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om verneombud og hovedverneombud, herunder om valg, organisering og funksjonstid.

§ 6-2 Verneombudets oppgaver

(1) Verneombudet skal innenfor sitt verneområde:

- a) ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet,
- b) påse at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov,
- c) medvirke under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for helse, miljø og sikkerhet, blant annet ved utøvelse av systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

(2) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til arbeidstakerne på stedet og til arbeidsgiver eller dennes representant, med mindre verneombudet selv avverger faren. Arbeidsgiver skal gi verneombudet svar på meldingen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet gi underretning til Arbeidstilsynet eller til samarbeidsorgan etter lovens kapittel 7.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om verneombudets oppgaver.

§ 6-3 Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid

(1) Dersom verneombudet mener at det er overhengende fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om det kan fortsette. Arbeidet kan bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.

(2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiver eller dennes representant.

(3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses etter første ledd."

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener det fremdeles er behov for at alle større virksomheter har et organ som fungerer som et forum for samarbeid og medvirkning i virksomhetenes arbeid med helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, slik formålet er med dagens regler om arbeidsmiljøutvalg. Flertallet mener det fortsatt skal være mulig å avtale andre ordninger enn arbeidsmiljøutvalg i de enkelte virksomheter, men mener ikke det er tungtveiende grunner for å endre dagens regler om at utgangspunktet er opprettelse av et arbeidsmiljøutvalg.

På bakgrunn av dette fremmer flertallet følgende forslag:

"§ 7-1 og § 7-2 skal lyde:

§ 7-1 Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg

(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og verne- og helsepersonalet er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere.

(2) Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg.

(3) Det lokale arbeidstilsyn skal ha melding når arbeidsmiljøutvalg er opprettet. Hvilke personer som til enhver tid er medlemmer av utvalget, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

(4) Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Representantene for verne- og helsepersonalet har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om arbeidsmiljøutvalget, herunder om sammensetning, valg og funksjonstid. Departementet kan gi regler at om andre samarbeidsorgan i virksomheten, på nærmere vilkår, kan fungere som arbeidsmiljøutvalg.

§ 7-2 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

(1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

(2) Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- a) spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
- b) spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,
- c) planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9,
- d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,
- e) etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1,
- f) helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.

(3) Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. § 4-6.

(4) Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Utvalget skal i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at undersøkelser skal foretas av sakkyndige eller granskingskommisjon som utvalget oppnevner. Arbeidsgiveren kan uten ugrunnet opphold forelegge vedtaket for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater. Før utvalget behandler rapporter som nevnt i dette ledd, skal medisinske opplysninger av personlig karakter tas ut av rapportene, med mindre den opplysningen gjelder, samtykker i at de legges fram for utvalget.

(5) Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføringen av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

(6) Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer, arbeidstakernes organisasjoner og Arbeidstilsynet. Direktoratet for arbeidstilsynet gir nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.

(7) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om utvalgets virksomhet, herunder regler om saksbehandlingen og om taushetsplikt for utvalgets medlemmer.

§§ 7-4 og 7-5 i proposisjonens forslag blir nye §§ 7-3 og 7-4.

§ 3-3 andre ledd skal lyde:

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

§ 5-1 tredje ledd skal lyde:

(3) Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg."

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, er uenig i Regjeringens forslag om å fjerne retten til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer, og fremmer forslag i tråd med dette:

"§ 6-5 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæringen ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen."

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti støtter lovforslaget i proposisjonen og fremmer følgende forslag:

"§ 7-1 til § 7-3 skal lyde:

§ 7-1 Samarbeidsorgan for helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål

(1) Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal ha et organ for samarbeid om helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål. Arbeidsgiver, arbeidstakerne, verneombud og bedriftshelsetjenesten skal være representert i organet. Organet skal medvirke til gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet.

(2) Første ledd gjelder for virksomheter med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene i virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes organ som nevnt i første ledd i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere.

(3) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i en virksomhet.

§ 7-2 Etablering av samarbeidsorgan ved avtale

(1) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte samt hovedverneombudet kan inngå skriftlig avtale om samarbeid etter § 7-1.

(2) Avtalen skal minst inneholde bestemmelser om:

- a) oppgaver og myndighet,
- b) organiseringen av arbeidet,
- c) valg eller utpeking av representantene,
- d) opphør og endring av avtalen.

(3) De tillitsvalgte som kan inngå avtale etter første ledd, skal velges ved alminnelig flertallsvalg. En eller flere fagforeninger som alene eller til sammen representerer et flertall av arbeidstakerne, kan i stedet peke ut de som skal inngå slik avtale.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om valg og utpeking etter tredje ledd.

§ 7-3 Arbeidsmiljøutvalg

(1) I virksomhet som har plikt til samarbeid etter § 7-1 og som ikke har inngått avtale om samarbeidsorgan etter § 7-2, skal det opprettes arbeidsmiljøutvalg.

(2) Arbeidsmiljøutvalget skal følge virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og kan kreve fremlagt dokumenter og rapporter av betydning for sitt arbeid.

(3) Arbeidsmiljøutvalget skal holdes informert om og drøfte:

- a) planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, for eksempel om rasjonalisering og andre former for omstilling, arbeidstidsordninger, innføring av ny teknologi, endring av arbeidsmetoder mv.,
- b) tiltak som kan gjøre virksomheten mer inkluderende for arbeidstakere med funksjonshemming og eldre arbeidstakere,
- c) arbeidstakernes organisatoriske og psykososiale miljø,
- d) bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
- e) opplæring som har betydning for arbeidsmiljøet.

(4) Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det nødvendig for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan det vedta at arbeidsgiver gjennomfører konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet som ligger innenfor rammen av bestemmelsene i eller i medhold av denne lov, eller utfører tiltak for å klarlegge om det foreligger helsefare. Hvis arbeidsgiver ikke imøtekommer vedtaket, kan arbeidstakernes representanter i utvalget kreve at arbeidsgiver forelegger saken for Arbeidstilsynet.

(5) Arbeidsmiljøutvalget skal være sammensatt som bestemt i § 7-1. Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges annenhver gang av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om arbeidsmiljøutvalgets arbeid, herunder om valg, saksbehandling og funksjonstid."

§ 3-3 andre ledd skal lyde:

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, samarbeidsorgan etter kapittel 7 og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

§ 5-1 tredje ledd skal lyde:

(3) Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, bedriftshelsetjeneste og samarbeidsorgan etter kapittel 7.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti fremmer følgende forslag:

§ 6-5 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen."

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår å videreføre reglene for hvilke virksomheter som plikter å opprette et samarbeidsorgan, jf. forslag til § 7-1. Komiteen støtter videre Regjeringens forslag om at det skal stilles krav om at arbeidsgiver gjennomgår opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, samt å videreføre regelen om at vernearbeid som må utføres utover den alminnelige arbeidstid skal godtgjøres som overtidsarbeid.

Komiteen mener det er grunn til å arbeide videre med spørsmålet om verneombudets rolle når det gjelder det ytre miljø. Komiteen ber departementet følge opp dette, eventuelt med en egen utredning av spørsmålet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til Innst. O. nr. 64 (2003-2004) der flertallet gikk inn for å utvide ordningen med regionale verneombud. Flertallet viser til forslaget § 6-4 første ledd og er av den oppfatning at forslaget åpner opp for at departementet kan utarbeide forskrifter om at det skal være særskilte lokale verneombud. Flertallet mener første ledd er for snever når det gjelder hvilke virksomheter departementet kan gi slike forskrifter for. Flertallet viser til at også ansatte i annen virksomhet kan ha et like stort behov for verneombud som ansatte i bygg- og anleggsvirksomhet og laste- og lossearbeid. Dette gjelder i særlig grad for handels-, service- og tjenestenæringen der de ansatte i mindre grad enn ellers er organiserte.

Flertallet fremmer derfor følgende forslag:

"§ 6-4 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Innenfor bygge og anleggsvirksomhet, handels-, service- og tjenestenæringene, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale verneombud."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti støtter forslaget i proposisjonen og fremmer følgende forslag:

"§ 6-4 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Innenfor bygge og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale verneombud."

10. INFORMASJON OG DRØFTING

10.1 Sammendrag

Departementet foreslår nye generelle regler om informasjon og drøfting med virksomhetens tillitsvalgte. Bakgrunnen for dette er at Norge etter EØS-avtalen er forpliktet til å implementere EU-direktivet om informasjon og konsultasjon (direktiv 2002/14/EF). Reglene skal danne en generell minstestandard for informasjon og drøfting i virksomhetene. De nye reglene skal ikke medføre endringer i andre regler om informasjon og drøfting. Retten til informasjon og drøfting skal være en kollektiv rettighet som gjelder tillitsvalgte og ikke den enkelte arbeidstaker.

Departementet foreslår i § 8-1 første ledd at reglene får anvendelse for virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Det er naturlig å legge til grunn samme regler om anvendelsesområdet for reglene om informasjon og drøfting som for reglene om plikt til samarbeid om helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål. Grensen på 50 arbeidstakere følger også av EU-direktivet artikkel 3 nr. 1 bokstav a.

Departementet foreslår i § 8-2 første ledd bestemmelser om hva plikten til informasjon og drøfting skal omfatte.

Departementet foreslår i § 8-2 andre ledd at det i tillegg til direktivets regler, tas inn et krav om at informasjon og drøfting om sysselsettingssituasjonen og om beslutninger om arbeidsorganisering og ansettelsesforhold skal skje "så tidlig som mulig".

Departementet foreslår i § 8-3 at det lovfestes regler om arbeidsgivers adgang til å pålegge tillitsvalgte og rådgivere taushetsplikt, og eventuelt unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting av spørsmål/forhold i saker som omhandler fortrolige opplysninger.

Departementet mener at partene bør ha stor avtalefrihet i forhold til hvordan informasjon og drøfting skal gjennomføres i virksomheten.

Departementet foreslår på denne bakgrunn en adgang til å fravike bestemmelsene i § 8-2 om gjennomføringsmåten ved tariffavtale, jf. forslaget § 8-2 fjerde ledd. § 8-1 om plikten til informasjon og drøfting vil fortsatt gjelde.

Etter departementets oppfatning vil informasjons- og drøftingsprosedyrene i stor utstrekning bli regulert i tariffavtaler mellom partene. De foreslåtte bestemmelsene i §§ 8-1 følgende vil fungere som standardbestemmelser som kan danne et utgangspunkt og minstekrav for slike avtaler.

Departementet foreslår en regel i § 8-3 tredje ledd om at hvis arbeidsgiver krever taushetsplikt eller unnlater å gi informasjon eller gjennomføre drøfting, kan de tillitsvalgte eller alternativt en femdel av arbeidstakerne bringe saken inn for Bedriftsdemokrati-nemnda. Nærmere regler om Bedriftsdemokrati-nemndas virksomhet og kompetanse i slike tvister fastsettes i forskrifter.

10.2 Komiteens merknader

Komiteen støtter Regjeringens forslag til nye bestemmelser for å implementere EU-direktivet om informasjon og konsultasjon (Direktiv 2002/14/EF). Komiteen vil understreke at de nye bestemmelsene ikke skal medføre endringer i andre regler om informasjon og drøfting. Komiteen vil også framheve at de nye reglene ikke skal komme i veien for å videreføre løsninger som partene er blitt enige om og som fungerer. Det skal derfor fortsatt være stor avtalefrihet i forhold til hvordan informasjon og drøfting skal gjennomføres i virksomheten, jf. forslag til § 8-2 fjerde ledd.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet anser informasjons- og drøftingsplikten mellom arbeidsgiver og de ansatte som så viktig, at den ikke bør avgrenses til virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, jf. forslaget til § 8-2 fjerde ledd. Minstekriteriet for når arbeidsgiver har informasjons- og drøftingsplikt bør heller være at det er oppnevnt tillitsvalgte ved virksomheten.

Disse medlemmer fremmer derfor følgende forslag:

"§ 8-1 skal lyde:

(1) I virksomheter der det er oppnevnt tillitsvalgte, skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte."

11. VERN MOT GJENGJELDSELSE VED VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD I VIRKSOMHETEN

11.1 Sammendrag

Departementet mener at det er behov for lovregler om varsling. Det fremgår av forarbeidene til den nye Grunnloven § 100 at ansattes yringsfrihet bør styrkes gjennom ny lovgivning. Under kontroll- og konstitusjonskomitéens behandling av St.meld. nr. 26 (2003-2004) om yringsfrihet ble det påpekt at dagens rettstilstand knyttet til ansattes yringsfrihet ikke er klar nok, og at spørsmålet om varslere trenger

en nærmere lovregulering (Innst. S. nr. 270 (2003-2004) s. 39).

Kritikkverdige forhold i en virksomhet som arbeidstaker varsler om kan være uetiske, ulovlige eller straffbare forhold knyttet til arbeidsmiljøet, forurensning, korrupsjon, myndighetsmisbruk med videre. Departementet vil bemerke at spørsmålet om ytringsfrihet og lojalitet i slike tilfeller ikke bare har en side til forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men at det også må ses hen til at ytringsfriheten bør vernes ut fra offentlige interesser som demokratienssynet, hensynet til den offentlige debatt, behovet for kontroll med forvaltningen av offentlige ressurser med videre. Departementet legger derfor stor vekt på at varsling om kritikkverdige forhold i virksomhetene kan ha samfunnsmessig nytte. Dette er i samsvar med forarbeidene til den nye Grunnloven § 100.

Departementet mener at det er behov for lovgivning som beskytter arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten de er ansatt i. Departementet foreslår at det lovfestes et generelt vern mot gjengjeldelser av varsling, jf. forslag til ny § 2-4.

Departementet foreslår at en ny generell bestemmelse skal gjelde ikke bare intern varsling, rettsfølging og varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige organer, men også varsling til offentligheten.

Vernet bør gjelde ved varsling om alle slags kritikkverdige forhold i virksomheten, også de som ikke gjelder arbeidsmiljøforhold. Vernet bør videre gjelde alle former for gjengjeldelser, det vil si trakassering, diskriminering, oppsigelse, avskjed osv.

En bestemmelse om varsling bør gjelde i den utstrekning varslingen er innenfor de grenser som følger av lojalitetsplikten i arbeidsforhold.

Flere høringsinstanser har gitt uttrykk for at grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt, eller mer konkret arbeidstakers adgang til å varsle, bør fremgå av arbeidsmiljøloven. I dag følger dette i hovedsak av ulovfestede og skjønsmessige regler.

Departementer viser til at avveiningen mellom ytringsfrihet på den ene side og lojalitetsplikten mellom arbeidstakere og arbeidsgivere på den andre, reiser komplekse juridiske problemstillinger så vel som viktige avveininger. Departementet mener på denne bakgrunn at det er behov for en nærmere utredning om regler for ansattes ytringsfrihet og lojalitetspliktens grenser før det eventuelt fremmes et lovforslag om dette. Departementet vil på denne bakgrunn sette i gang et arbeid med sikte på ytterligere regulering og vil komme tilbake til Stortinget med et eventuelt lovforslag.

11.2 Komiteens merknader

Komiteen vil understreke at situasjonen i dag er at mange arbeidsgivere overdriver kravet om lojal-

litet fra de ansatte ut over det som er ønskelig fra samfunnets side. Dette gjelder særlig offentlig virksomhet der de folkevalgte med sin kontrollfunksjon over forvaltningen er avhengig av at offentlig ansatte gir til kjenne feil og mangler på arbeidsplassen når det å gå tjenestevei ikke fungerer. Komiteen mener at det offentlige må legge alle forhold til rette for at de ansatte ikke går skadelidende ut av slike prosesser. Komiteen mener derfor det er et stort behov for å etablere nye lovregler om varsling. Det vises i den forbindelse til behandlingen av St.meld. nr. 26 (2003-2004) om ytringsfrihet der kontroll og konstitusjonskomiteen påpekte at dagens rettstilstand knyttet til ansattes ytringsfrihet ikke er klar nok. Komiteen vil fremheve at det særlig er viktig at ansatte har godt kildevern i forbindelse med de såkalte whistle blowing-sakene som kan avdekke korrupsjon og misbruk av offentlige midler.

Komiteen mener det er positivt at Regjeringen har foreslått lovregler som tar sikte på å gi ansatte vern mot gjengjeldelse ved varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten. Komiteen har likevel i høringer fått mange tilbakemeldinger på at lovforslaget ikke på en god nok måte imøtegår de utfordringene som er knyttet til spørsmålet om ansattes ytringsfrihet.

Komiteen mener det er viktig å få slått fast at arbeidstakere har en rett til å varsle. Komiteen mener videre det er avgjørende å styrke vernet av ansatte som bidrar til å avdekke korrupsjon og misbruk av offentlige midler.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vil derfor gå inn for å justere lovforslaget i tråd med dette, og fremmer følgende forslag:

"§ 2-4 skal lyde:

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle offentligheten om kritikkverdige forhold i virksomheten der dette ikke er i strid med annen lov.

(2) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler etter første ledd er forbudt."

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at flertallets forslag til ny § 2-4 vil kunne få store konsekvenser. Det foreslås at ytringsfriheten bare skal være begrenset hvis varslingen er i strid med annen lov. Dette vil for eksempel gjelde lovpålagt taushetsplikt for personlige opplysninger. Disse medlemmer vil påpeke at det i dag også gjelder ulovfestede begrensninger av hensyn til offentlige interesser, rikets sikkerhet, personvern, beskyttelse mot trakassering, forretningshemmeligheter osv. En annen konsekvens av forsla-

get er at vernet mot gjengjeldelse blir begrenset til kun eksterne ytringer (jf. uttrykket "offentligheten"). Erfaringen tilsier at arbeidstakere har et like stort behov for vern mot gjengjeldelser i de tilfeller der det er varslet internt i virksomheten. Disse medlemmer viser til den tidligere nevnte utredningen av nærmere regler for ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikts grenser.

Disse medlemmer fremmer derfor følgende forslag:

"§ 2-4 skal lyde:

1. Arbeidstakere har rett til å varsle kritikkverdige forhold i virksomheten på en lojal måte.
2. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler etter første ledd er forbudt."

Disse medlemmer vil også understreke at det må være et mål for den prosessen som er igangsatt av departementet å finne fram til et effektivt vern av ytringsfriheten til varslere, som samtidig omfatter hele arbeidslivet. I den sammenheng vil disse medlemmer vise til at det såkalte "meddelarskyddet" i Sverige kun gjelder i offentlig sektor.

Komiteen er kjent med at departementet har satt i gang et arbeid for å utrede nærmere regler for ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikts grenser, og at utredningen skal være ferdig ved årsskiftet 2005/2006. Arbeidet skal munne ut i konkrete forslag til nye lovregler eller andre tiltak. Det er opprettet en referansegruppe som departementet skal drøfte utredningen og aktuelle forslag med. Komiteen er kjent med at departementet tar sikte på å fremme forslag til lovendringer, forskrifter eller andre tiltak våren 2006. Komiteen vil understreke at det er viktig at dette arbeidet blir gjennomført innen denne tidsplanen.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, er av den oppfatning at departementets bebudede utredningsarbeid om nærmere regler for ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikts grenser bør resultere i at norsk lovgivning minst får det samme ytringsfrihetsvernet som gjelder for arbeidstakere i Sverige, som verner arbeidstaker mot at arbeidsgiver setter i gang tiltak for å finne hvem i virksomheten som har varslet offentligheten om kritikkverdige forhold.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti vil på denne bakgrunn fremme følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen om å utarbeide lovbestemmelser om ansattes ytringsfrihet som gir arbeidstakerne et minst like omfattende vern for ytringer som svenske arbeidstakere har i svensk lovgivning. Slikt lovforslag legges frem for Stortinget innen utgangen av stortingssesjon 2005-2006."

12. KONTROLL OG OVERVÅKING I ARBEIDSLIVET

12.1 Sammendrag

Departementer viser til at kontroll i arbeidslivet representerer et meget vidt spekter av tiltak som kan være motivert ut fra en rekke forskjellige hensyn. Kontrolltiltak spenner fra den helt "trivielle" kontroll som for eksempel registrering av oppmøtetidspunkt eller kontroll av at arbeidstaker anvender påbudt verneutstyr til mer inngripende tiltak som kameraovervåking eller rusmiddelkontroll.

Rettstilstanden når det gjelder kontroll og overvåking av arbeidstakere kjennetegnes ved en generell lov, personopplysningsloven, som ikke er tilpasset arbeidslivet, generelle ulovfestede prinsipper som gjelder i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samt en rekke særregler i forskjellige lover. Regelbildet er fragmentarisk og gir en uoversiktlig og vanskelig tilgjengelig rettstilstand. Den faktiske tilstand er preget av en teknologisk utvikling som raskt øker arbeidsgivers mulighet til å kontrollere og samle informasjon om arbeidstakere.

Kontrolltematikken representerer to interesser som ofte er motstridende, arbeidsgivers ønske om å iverksette kontrolltiltak på den ene side og arbeidstakers personverninteresser på den andre.

Departementet vil, i henhold til Arbeidslivslovutvalgets enstemmige forslag, for det første foreslå en generell bestemmelse om kontrolltiltak i arbeidslivet som kodifiserer den arbeidsrettslige regel slik den er utviklet gjennom rettspraksis og i tariffavtaler, jf. § 9-1 i lovforslaget.

Hensynet til reglernes tilgjengelighet, særlig av hensyn til arbeidsgivere og arbeidstakere som ikke omfattes av relevante tariffavtaler, sammenholdt med kontrolltematikkens store praktiske betydning, taler for dette. En kodifisering av gjeldende rett vil dessuten sannsynligvis innebære større bevissthet rundt kontrollspørsmål, noe som i seg selv kan bety en styrking av arbeidstakeres personvern.

Departementet mener at reguleringen av kontrolltiltak bør suppleres med en særlig bestemmelse om arbeidstakermedvirkning.

Det bør fastsettes regler som sikrer arbeidstakerne tilstrekkelig informasjon om kontrolltiltakene og som setter krav om drøftelser mellom arbeidsgiver og de ansattes representanter før kontrolltiltaket besluttes iverksatt.

Departementet vil dessuten fremme forslag om å regulere arbeidsgivers adgang til å gjennomføre helsekontroll av ansatte og arbeidssøkere samt å regulere arbeidsgivers adgang til å hente inn helseopplysninger ved ansettelse. Departementet finner imidlertid grunn til ikke å følge opp Arbeidslivslovutvalgets forslag om regulering av arbeidsgivers adgang til arbeidstakeres private e-post og andre private elektroniske opplysninger nå.

12.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at den teknologiske utviklingen på mange områder har økt mulighetene for kontroll og overvåking av arbeidstakerne. Skjult overvåking og kontroll er et voksende problem. Arbeidsmiljølovgivningen må inneholde bestemmelser som regulerer hensynet til arbeidstakernes personvern, rettigheter til innsyn og kontroll med systemene og beskyttelse mot overgrep.

Komiteen mener på bakgrunn av dette at det er positivt at det innføres en generell bestemmelse om kontrolltiltak i arbeidslivet, som en oppfølging av Arbeidslivslovutvalgets enstemmige forslag. Dette innebærer en kodifisering av gjeldende rett. Komiteen støtter at det må være en særlig bestemmelse om medvirkning fra arbeidstakerne, og at det må være egne regler for informasjon og drøftinger før kontrolltiltak iverksettes. Komiteen mener det også er behov for å regulere arbeidsgivers adgang til å kontrollere arbeidstakeres private e-post og andre private elektroniske opplysninger, og viser til Datatilsynets pågående arbeid med forskrifter som skal gi konkrete regler om innsyn i e-post.

13. ARBEIDSTID

13.1 Sammendrag

Et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. For å verne arbeidstakerne mot for lang og ubekvem arbeidstid og sikre balansen mellom arbeid og hvile, fastsetter arbeidsmiljøloven regler om hvor lang arbeidstiden kan være og når på døgnet arbeidstiden kan plasseres.

Departementet foreslår en mer rammepreget utforming av arbeidstidsreglene, og at kravet i arbeidsmiljøloven § 12 som innebærer at arbeidstidsordningene må være forsvarlige, presiseres i et fremtidig arbeidstidskapittel, kapittel 10.

Departementets forslag til arbeidstidsregler innebærer enkelte presiseringer og begrensninger i forhold til dagens arbeidstidsregler som er nødvendige for at regelverket skal være i tråd med EU-direktivet om arbeidstid, Rådskapitolv 03/88/EF. Blant annet

foreslås det krav om kompensierende hvile som vilkår for å fravike kravet om daglig og ukentlig hvile.

Høringsuttalelsene viser tydelig at det er en grunnleggende uenighet mellom partene om sentrale deler av arbeidstidskapitlet. Det er uenighet om de ytre rammene for ukentlig gjennomsnittlig samlet arbeidstid, og det er ikke minst uenighet om flertallets forslag om å åpne for arbeid utover avtalt arbeidstid uten at vilkårene for overtid er til stede. Det er uenighet om hvem som skal kunne gjøre avtaler om arbeid utover alminnelig arbeidstid/overtid, og grensene for hvor mye overtid som det skal være tillatt å arbeide.

Departementene foreslår å videreføre grensen på 200 timer for hva arbeidsgiver kan pålegge av overtid pr. år, og det foreslås også å videreføre dagens mulighet for arbeidsgiver og arbeidstaker til å avtale inntil 400 timer overtid utover alminnelig arbeidstid.

Departementet vil understreke at den samlede arbeidstiden, inkludert pålagt overtid og overtid etter individuell avtale, ikke skal overstige 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i uken.

Departementet foreslår at i tillegg til dagens adgang til å avtale at overtiden skal kunne avspaseres må det være adgang til å avtale at også overtidstillegget kan avspaseres.

Dagens øvre rammer for hva som kan arbeides pr. dag, uke og år, videreføres i hovedsak.

Departementet foreslår å redusere perioden for gjennomsnittsberegning av den samlede arbeidstiden fra 16 til 8 uker.

Departementet mener i likhet med utvalgets mindretall at en periode for gjennomsnittsberegning på 8 uker bedre ivaretar hensynet til arbeidstakernes helse og sikkerhet, samtidig som dette gir tilstrekkelig rom for å ivareta virksomhetens behov for fleksibilitet. En slik gjennomsnittsberegningsperiode begrenser muligheten til å arbeide mange timer (inntil 78 timer) over lang tid. Samtidig beholdes muligheten til å arbeide mange timer i noen få uker. Forslaget innebærer ingen endring i det maksimale antall overtidstimer per år, og reduserer dermed ikke virksomhetenes fleksibilitet over lengre perioder.

I tillegg gis det mulighet til gjennom tariffavtale å bli enige om gjennomsnittsberegningsperioder opp mot ett år.

Departementet foreslår for å sikre en større adgang til fleksible arbeidstidsordninger at arbeidstaker skal ha rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Departementet foreslår at dagens begrensninger i adgangen til å arbeide om natten i hovedsak videreføres, men i en annen språklig utforming. Det foreslås en rett til fritak fra nattarbeid for de arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten dersom det foreligger et særlig behov og dette kan gjennomføres

uten særlig ulempe for virksomheten. Departementet foreslår en viss forskyvning av nattetidspunktet på kvelden, samt en forkortning av nattens lengde med en time. Perioden for natt endres til kl. 2200-0600. Gjeldende periode er kl. 2100-0600. Departementet foreslår også at det ved tariffavtale kan fastsettes et annet tidspunkt på minst 8 timer og som omfatter tidspunktet mellom klokken 0000 og 0600.

Departementet foreslår at dagens begrensninger i adgangen til å arbeide på søn- og helgedager i hovedsak videreføres, men på samme måte som for nattarbeid i en annen språklig utforming.

13.2 Komiteens merknader

Komiteen vil understreke at et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener Regjeringens forslag ikke støtter opp om dette målet.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, støtter forslaget om rett til fleksibel arbeidstid.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet er positive til at alle som ønsker fleksibel arbeidstid, får muligheter til det dersom det er mulig uten ulemper for virksomheten. Disse medlemmer mener det ikke er behov for lovfesting av retten til fleksibel arbeidstid, men at dette fortrinnsvis bør avtales mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver på de respektive arbeidsplasser. Retten til fleksibel arbeidstid vil i flere bedrifter være vanskelig å gjennomføre ut fra driftsmessige hensyn. En lovfesting av retten til fleksibel arbeidstid slik lovtoksten er utformet, vil kunne gi arbeidstaker urealistiske forventninger om at de har rett til fleksibel arbeidstid selv om dette er driftsmessig vanskelig. Dette kan skape uønskede konflikter på arbeidsplassene som bør unngås.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"§ 10-2 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver skal søke å tilrettelegge for fleksibel arbeidstid når arbeidstaker fremsetter ønske om dette.

§ 10-8 tredje ledd nytt annet punktum skal lyde:

På ikke-tariffbundne bedrifter kan slik avtale gjøres med den enkelte ansatte eller med verneombud/arbeidsmiljøutvalg."

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at Regjeringens forslag åpner for avtaler om 13-timers arbeidsdag og 60-timers arbeidsuke. Flertallet mener dette er en utvanning av arbeidstidsbestemmelsene som ikke er i tråd med målet om et mer inkluderende arbeidsliv og målet om at flere skal makte å stå i fullt arbeid fram til pensjonsalderen.

Flertallet går inn for å videreføre dagens regler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Flertallet mener det er uheldig at Regjeringen åpner for så lange arbeidsdager. Flertallet vil videreføre dagens regler om at passivt arbeid på arbeidsplassen skal medregnes time for time, og at avgrensingen ved at arbeidstiden bare kan bli forlenget med inntil halvparten av den passive perioden blir videreført. Komiteen viser videre til at det i gjeldende lov er en bestemmelse om at dersom arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfelle å yte arbeid, skal som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Regjeringen foreslår å videreføre en særskilt bestemmelse om hjemmevakt, men mener det bør overlates til partene å fastsette størrelsen på omregningsfaktoren.

Flertallet viser til sitt forslag om å endre § 10-4 andre til fjerde ledd.

Flertallet går inn for å opprettholde gjeldende regler om daglig og ukentlig hvile.

Flertallet fremmer følgende forslag:

"§ 10-5 skal lyde:

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst ett år i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 9 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 26 uker blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 10-4, men ikke over 54 timer i noen enkelt uke og ikke over 10 timer på noen enkelt dag.

Lengre arbeidstid enn foreskrevet i § 10-4 må ikke benyttes mer enn seks uker i sammenheng.

(3) Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26

uker blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 10-4, men ikke over 13 timer i løpet av en periode på 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker. Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti støtter lovforslaget i proposisjonen og fremmer følgende forslag:

"§ 10-5 skal lyde:

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst ett år i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at arbeidstiden ikke overstiger 60 timer i noen enkelt uke dersom det skriftlig avtales:

- a) mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale eller
- b) mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i virksomhet der lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller avstanden mellom arbeidsstedene gjør en annen organisering av arbeidstiden nødvendig."

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at Regjeringen på en rekke områder når det gjelder arbeidstid foreslår å øke adgangen til individuelle avtaler. Dette gjelder også unntaksbestemmelsene. Flertallet mener dette er uheldig, fordi det kan bidra til å legge et utilbørlig press på arbeidstakerne, og svekker organisasjonenes muligheter til å ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen.

Flertallet viser til at Regjeringen foreslår unntaksregler for arbeidstid som går lenger enn gjeldende lovverk. Flertallet viser videre til at når det gjelder avtale med de tillitsvalgte i tariffbundet bedrift, stilles det ikke lenger krav om at det må foreligge nærmere opplistede saklige grunner for avtale om lengre arbeidsuker. Flertallet vil videre peke på at Regjeringen foreslår at ved lang reiseveg kan arbeidstiden avtales individuelt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I gjeldende lovverk må slike avtaler

gjøres mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte. Flertallet viser til at dette bl.a. vil få betydning for arbeidstakere innen bygg og anlegg samt offshore. Det er etter flertallets syn fare for at en individualisering av avtalenivået kan bidra til at arbeidstakere blir presset til helsefarlig arbeidstid. Videre er det en fare for at regelen kan gi et betydelig konkurransefortrinn for uorganiserte bedrifter. Flertallet ønsker på bakgrunn av dette å videreføre bestemmelsene i gjeldende lov. Flertallet viser til forslag til endringer i andre paragrafer, og fremmer følgende forslag:

"§ 10-8 tredje ledd skal lyde:

(3) Bestemmelsene i første og andre ledd kan fraviktes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet bundet av tariffavtale. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Den daglige arbeidsfrie periode kan ikke avtales kortere enn 8 timer og den ukentlige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 28 timer."

Flertallet ser at Regjeringen foreslår å videreføre overtidsreglene fra 2003, med noen endringer. Flertallet mener dette ikke er i tråd med målsettingene om et helsefremmende og inkluderende arbeidstid. Flertallet viser til at Arbeidstilsynet mener at en ukentlig arbeidstid på 78 timer, som lovforslaget gir rom for, er altfor lang. Det vises også til at Arbeidstilsynets dispensasjonspraksis, som bygger på hva som anses helsemessig forsvarlig, normalt ikke gir tillatelse til arbeid i mer enn 60-timers uke. Videre har Likestillingscenteret pekt på at økt bruk av overtid kan bidra til å opprettholde det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret.

Flertallet foreslår følgende:

"§ 10-6 fjerde til ellefte ledd skal lyde:

(4) Overtidsarbeid må ikke overstige 10 timer i løpet av sju dager, ikke overstige 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en 52 ukers periode.

(5) Ved virksomheter som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte for et tidsrom på inntil 12 uker skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 15 timer innenfor en 7 dagers periode, men slik at det samlede overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer i løpet av en 52 ukers periode for den enkelte arbeidstaker.

(6) I særlige tilfeller kan Arbeidstilsynet tillate overtidsarbeid inntil 20 timer innenfor en 7 dagers periode og 200 timer i løpet av en periode på høyst 26 uker. Før samtykke gis skal bruken av overtid utover

lovens alminnelige ramme drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte. Referat fra drøftingene skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor grensen av denne paragrafs femte ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

(7) Utvidet overtidsarbeid etter avtale med tillitsvalgte eller etter tillatelse fra Arbeidstilsynet kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfelle har sagt seg villig til det.

(8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager.

(9) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i løpet av 24 timer, men ikke lenger enn 16 timer. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

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

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

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vil framheve at arbeidstidsforskning viser at nattarbeid har en rekke effekter på helse og sikkerhet. Dette flertallet vil gå imot Regjeringens forslag om å endre definisjonen av natt med en time, og går inn for å opprettholde dagens regler. Dette flertallet går inn for at dagens begrensninger i adgangen til å arbeide på søn- og helligdager skal videreføres.

Dette flertallet foreslår følgende:

"§ 10-11 første ledd skal lyde:

(1) Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. Som nattarbeid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 0000."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folke-

parti vil avvise at lovforslaget innebærer en "åpning" for avtaler om 13 timers arbeidsdag og 60 timers arbeidsuke. Normalarbeidsuken på henholdsvis 40, 38 og 36 timer videreføres som nå, men det åpnes for at arbeidsgiver og arbeidstaker lettere kan avtale å gjennomsnittsberegne denne arbeidstiden, dog ikke slik at alminnelig arbeidstid overstiger 48 timer pr. uke. Etter kollektiv avtale kan dette utvides til 60 timer, noe som tilsvarer den grensen Arbeidstilsynet i praksis setter når de etter gjeldende lov behandler dispensasjonssøknader. Det er allerede i henhold til dagens lov anledning til å be Arbeidstilsynet tillate en arbeidstidsordning med alminnelig arbeidstid en enkelt dag på 13 timer, jf. aml. § 47 tredje punktum og § 51 annet punktum. Forslaget i proposisjonen innebærer altså ingen utvidelse av rammene, men av mulighetene til arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap å disponere rammene. Disse medlemmer ser ingen god begrunnelse for å forhindre denne økte lokale frihet, gitt de rammer som samtidig er satt.

Disse medlemmer viser til at Regjeringens forslag om å redusere perioden en kan gjennomsnittsberegne maksimumskravet til samlet arbeidstid (48 timer uken) fra 16 til 8 uker innebærer en klar reduksjon i antall uker det vil være lovlig å arbeide inntil 78 timer uken i forhold til gjeldende lov.

Disse medlemmer vil også vise til at Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang etter dagens arbeidsmiljølov § 47 nr. 3 er knyttet til gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, ikke samlet arbeidstid. Regjeringens forslag om ikke å tillate avtaler mellom tariffbundne parter om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid som innebærer alminnelig arbeidstid på mer enn 60 timer i én enkelt uke, tar utgangspunkt i Arbeidstilsynets dispensasjonspraksis.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"§ 10-6 fjerde til tiende ledd skal lyde:

(4) Arbeidsgiver kan pålegge overtidsarbeid inntil 200 timer innenfor en periode på ett år.

(5) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om overtidsarbeid på inntil 400 timer innenfor en periode på ett år.

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

(7) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i løpet av 24 timer og utvide perioden for gjennomsnittsberegning av samlet arbeidstid til 52 uker. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

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

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

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

§ 10-8 tredje ledd skal lyde:

(3) Bestemmelsene i første og andre ledd kan fravikes ved skriftlig avtale:

- a) mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale,
- b) mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i virksomhet der lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller avstanden mellom arbeidsstedene gjør en annen organisering av arbeidstiden nødvendig."

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti fremmer følgende forslag:

"§ 10-11 første ledd skal lyde:

(1) Arbeid mellom kl. 2200 og kl. 0600 er nattarbeid. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. Som nattarbeid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 0000."

Komiteen støtter Regjeringens forslag om å videreføre dagens adgang til å avspasere overtid.

Når det gjelder adgang til å avspasere overtidstillegget, vil komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vise til Arbeidstilsynets vurdering. Det blir pekt på at ordningen kan føre til økt bruk av overtid. Flertallet mener den begrensende effekt som betalingsregelen har, således ikke lenger vil være til stede. Flertallet går på bakgrunn av dette imot Regjeringens forslag om at overtidstillegg kan avspaseres og viser til forslag til § 10-6.

Komiteen viser til at departementet i brev til komiteen datert 27. april 2005 opplyser om at det i

forslaget til § 10-12 fjerde ledd om unntaksadgang fra arbeidstidsbestemmelsene for fagforening med innstillingsrett ved en inkurie er falt ut en setning som er nødvendig for å sikre tilfredsstillende implementering av EU-direktivet om arbeidstid i norsk rett.

Komiteen fremmer forslag som retter opp dette:

"§ 10-12 fjerde ledd nytt andre punktum skal lyde:

Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 femte og sjette ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern."

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår at arbeidstakere i ledende stillinger fremdeles ikke skal omfattes av arbeidstidsreglene. Videre foreslår Regjeringen at arbeidstakere med særlig uavhengige stillinger nå skal omfattes av arbeidstidsreglene, men at disse arbeidstakerne får anledning til å avtale at reglene i arbeidstidskapitlet med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd skal fravikes. Komiteen viser til at det framgår av proposisjonens merknader til lovbestemmelsen hvilke typer arbeidstakere som omfattes av begrepet særlig uavhengige stillinger.

Komiteen viser til at departementet i brev datert 6. mai 2005 opplyser at forslaget til nytt § 10-12 (2) ikke innebærer en innstramming i forhold til gjeldende lov, men er ment å gjøre det tydelig at dagens praksis ikke er i samsvar med intensjonene i loven og derfor må strammes inn.

Komiteen vil understreke at disse arbeidstakerne skal ha arbeidstidsordninger som er forsvarlige og som gjør at de ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Også arbeidstakere i ledende stilling og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling skal omfattes av reglene i § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, har under høringen om ny arbeidsmiljølov fått flere innspill om at mange ansatte er unntatt fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Omfanget av dette er usikkert, og det er behov for mer kunnskap om hvor mange som er unntatt og hvilke følger dette har for deres arbeidssituasjon.

Flertallet vil på denne bakgrunn fremme følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen legge frem for Stortinget på egnet måte en nærmere utredning av omfan-

get og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven."

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener det er en svakhet ved Regjeringens forslag at Arbeidstilsynet ikke lenger skal ha kompetanse til å treffe vedtak og beslutte avvikende ordninger hva gjelder arbeidstid. Det er etter flertallets syn fortsatt behov for en tvisteløsningsmekanisme når partene ikke blir enige om omfanget av passiv arbeidstid, hvor mye arbeidstiden skal forlenges med, om vakt utenfor arbeidsstedet er arbeidstid og hva omregningsfaktoren skal være.

Flertallet fremmer følgende forslag:

"§ 10-4 andre til fjerde ledd skal lyde:

(2) For beredskapstjeneste o.l. der tjenesten helt eller i det vesentlige består i at arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsstedet for i påkommende tilfeller å yte arbeid, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn 2 timer i løpet av 24 timer og 10 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

(3) For passiv tjeneste der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpågivenhet, kan Arbeidstilsynet samtykke i en arbeidstid på inntil 13 timer i løpet av 24 timer og inntil 48 timer i løpet av sju dager.

(4) Dersom arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfelle å yte arbeid, skal som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Ved virksomheter der arbeidstakerne er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakerens tillitsvalgte treffe avtale om at en mindre andel av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstid eller at hjemmevakt ikke skal regnes med. Dersom det ikke er inngått avtale etter annet punktum og beregningen av arbeidstida etter første punktum vil virke åpenbart urimelig, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiveren eller arbeidstakerens tillitsvalgte, fastsette annen beregningsmåte.

§ 10-4 tredje og fjerde ledd i proposisjonens forslag blir § 10-4 femte og sjette ledd."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti støtter forslaget i proposisjonen og fremmer følgende forslag:

"§ 10-4 andre ledd skal lyde:

(2) For arbeid av passiv karakter kan det skriftlig avtales en lengre alminnelig arbeidstid enn det som følger av første ledd. Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. I hvilken utstrekning hjemmevakt og lignende skal regnes med i den alminnelige arbeidstid, fastsettes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Femte og sjette ledd i innstillingen blir tredje og fjerde ledd."

Disse medlemmer vil stemme imot innstillingens forslag til § 10-4 tredje og fjerde ledd.

Komiteen viser til at Stortinget ved flere anledninger har drøftet spørsmålet om likestilling av skift- og turnusarbeid.

Komiteen vil understreke at arbeidstidsordninger som er sammenlignbare i forhold til fordeling av arbeidstid på ugunstige tidspunkt (sen kveldstid, natt, søndager og helligdager) og hyppige endringer av arbeidstidspunkter skal ha samme ramme for alminnelig arbeidstid, uavhengig av om arbeidet er organisert som skiftarbeid eller turnusarbeid.

Komiteen viser til at normen for helkontinuerlig skift som har vært lagt til grunn for hva som er sammenliknbart turnusarbeid med helkontinuerlig skift, ble utformet av partene i arbeidslivet (LO og NHO) i 1974. På disse 30 årene har arbeidslivet endret seg betydelig.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti, mener at det kan være grunn til å gå igjennom hva som skal betegnes som like belastende. På tross av flere utredninger i denne saken er det ikke funnet noen løsning. Det vil etter flertallets syn styrke resultatet dersom en eventuell presisering av lovverket kom som et resultat av drøftinger mellom de berørte parter i arbeidslivet. Dette fordi problemstillingen berører kompliserte spørsmål knyttet til arbeidstid, lønn, stillingsstørrelse og etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft.

Flertallet mener partene i arbeidslivet nå må sette seg sammen for å drøfte problemstillingen grundig. Målet skal være å komme fram til en omforent definisjon av sammenliknbart turnusarbeid. Flertallet ber Regjeringen ta initiativ til at et slikt arbeid kommer i stand.

Flertallet vil understreke at dersom partene ikke lykkes i å komme fram til en løsning, vil flertallet på nytt vurdere behovet for å endre definisjonen av sammenliknbart turnusarbeid i loven.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet viser til at den ulike reguleringen tredelt turnus og skiftarbeid gir svært uheldige utslag, særlig sett i et kvinne- og likestillingsmessig perspektiv. Arbeidsbelastningen for dem som arbeider i tredelt turnus er ofte minst like høy som for dem som arbeider skift.

På denne bakgrunn fremmer komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti følgende forslag:

"§ 10-4 fjerde ledd skal lyde:

(4) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for:

- a) helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b) tredelt turnus: arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av vakter som faller på kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antallet vakter,
- c) arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenghing av bergrom under jord."

Komiteens medlem fra Senterpartiet viser til at Senterpartiet prinsipielt er for å likestille tredelt turnus og skiftarbeid. Dette medlem mener dagens ordning avspeiler en uakseptabel forskjell mellom noen tradisjonelle kvinne- og mannsyrker. Dette medlem viser til at det fra aktuelle arbeidsgiverorganisasjoner framføres beregninger som viser omfattende kostnader forbundet med en lovendring. Dette medlem mener det er viktig i samråd med partene å avklare både en omforent definisjon og en plan for gjennomføring av likestilling mellom tredelt turnus og skiftarbeid.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen i samråd med partene i arbeidslivet forberede gjennomføring av en lovendring som sikrer likestilling mellom tredelt turnus og skiftarbeid."

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti vil fremheve at normalarbeidstiden for nær sagt alle ansatte i realiteten er 37,5 timer per uke. Det fremlagte lovforslaget tar dette ikke inn over seg når Regjeringen velger å videreføre 40 timers arbeidsuke.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen utrede innføring av en alminnelig arbeidstid på 37,5 timers arbeidsuke med sikte på å redusere den alminnelige arbeidstiden i arbeidsmiljøloven fra 40 til 37,5 timer."

Disse medlemmer vil ha en arbeidstidsreform. En slik reform må gjennomføres av partene i arbeidslivet i samarbeid med det offentlige. Målet er å gi den enkelte mer fritid, skape rom for flere i arbeidslivet og gjøre det mulig for flere arbeidstakere å stå i jobb fram til pensjonsalder. Disse medlemmer vil derfor arbeide for en arbeidstidsreform for kortere arbeidsdag med full lønnskompensasjon. En slik reform skal gjennomføres skrittvis, og målet er 6-timers arbeidsdag.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet vil også foreslå forsøk med 6-timers arbeidsdag.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti vil for øvrig vise til forslag og merknader i Budsjett-innst. S. nr. 2 (2004-2005).

14. RETT TIL PERMISJON FRA ARBEIDET

14.1 Sammendrag

Departementet foreslår i likhet med Arbeidslivslovutvalget en del lovtekniske forenklinger av arbeidsmiljølovens kapittel om rett til fri/permisjon fra arbeidet. Blant annet foreslås en ny inndeling av kapitlets bestemmelser. Forslagene innebærer ingen materielle endringer.

Departementet foreslår å opprettholde plikten til å ta permisjon seks uker etter fødselen, men foreslår å endre unntaksadgangen. Unntak bør etter departementets oppfatning ikke være betinget av at Arbeidstilsynet fatter vedtak om det. Det bør være tilstrekkelig at moren legger fram legeattest om at det er bedre for henne å være i arbeid enn å ha permisjon, jf. forslag til § 12-4.

Departementet mener at det kan være grunn til å gjøre reglene om tidskonto enda mer fleksible. Departementet foreslår derfor i tillegg å oppheve kravet om at arbeidstaker i delvis permisjon må arbeide minst 50 pst. samt at tidsrammen for uttak av delvis permisjon utvides fra to til tre år, se forslag til ny § 12-6.

Departementet understreker at mer fleksible rammer for uttak av delvis permisjon ikke vil bety et større samlet fravær for virksomhetene. Videre vil det fortsatt være et vilkår for den konkrete tidskontoordningen (graden av permisjon og hvordan permisjonsuttaket skal skje) at ordningen ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten.

Departementet mener at varslingsreglene i § 31 og § 31 A bør forenkles, jf. forslag til § 12-7. Departementet foreslår at hovedregelen om at arbeidsgiver skal varsles snarest mulig før uttak av permisjon, tydeliggjøres i lovteksten. Departementet foreslår videre at fristene knyttes til samlet permisjonstid.

Departementet foreslår en rett for adoptivforeldre til to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med omsorgsovertakelse, jf. forslag til § 12-3 andre ledd.

Departementet mener at fosterforeldre har samme behov for omsorgspermisjon i forbindelse med omsorgsovertakelse som adoptivforeldre. Det vises også til at fosterforeldre og adoptivforeldre er likestilte i forhold til retten til foreldrepermisjon. Departementet foreslår derfor at retten til omsorgspermisjon skal gjelde tilsvarende for fosterforeldre.

Hvis arbeidstaker er alene om omsorgen for barn, dobles antall dager med rett til permisjon, jf. § 33 A nr. 4.

Departementet foreslår derfor at det tas inn en ny regel i § 12-9 femte ledd siste punktum om at hvis foreldrene ikke deler omsorgen, kan permisjonsretten overføres med opptil ti dager pr. kalenderår til den som arbeidstaker bor sammen med.

Departementet foreslår at arbeidstakere med langvarig syke barn omfattes av de samme bestemmelsene som arbeidstakere med kronisk syke barn, jf. forslaget til § 12-9 tredje ledd. Uttrykket "langvarig sykdom" må forstås som sykdom av minst ett års varighet, og det må være tale om samme sykdomstilfelle. Videre tar bestemmelsen sikte på særlige tilfeller utover det som kan regnes som en normal sykdomshistorie for et barn. For eksempel vil flere barnesykdommer på rad ikke gi utvidede rettigheter.

Departementet mener videre at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 33 A nr. 5 første ledd om at arbeidstaker med omsorg for barn som er innlagt i helseinstitusjon først får rett til permisjon fra åttende dag etter innleggelse bør endres. Denne regelen gjelder ikke hvis tilstanden er særlig alvorlig eller kritisk. Departementet foreslår at arbeidstaker får rett til fri fra innleggelsen, uavhengig av hvor alvorlig barnets tilstand er, jf. forslag til § 12-9 fjerde ledd bokstav a. Forslaget er i samsvar med forslaget fra Arbeidslivslovutvalgets flertall.

Det foreslås at tidskontonemnda og utdanningspermisjonsnemnda legges ned i sin nåværende form og erstattes av en felles nemnd til løsning av flere tvister innen arbeidsmiljølovens område.

14.2 Komiteens merknader

Komiteen vil understreke at reglene om rett til permisjon fra arbeidet er viktige for å sikre et arbeidsliv som gir rom for å kunne kombinere familieliv med et aktivt arbeidsliv.

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår å endre unntaksadgangen når det gjelder plikten til å ta permisjon seks uker etter fødselen, og støtter dette. Komiteen støtter også forslaget om å gjøre reglene om tidskonto mer fleksible. Når det gjelder forslaget om en rett for adoptivforeldre til to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med omsorgsovertakelse, mener komiteen dette er en riktig endring, og støtter forslaget. Komiteen støtter også at fosterforeldre skal få omsorgspermisjon i forbindelse med omsorgsovertakelse. Det vises også til Regjeringens forslag om at arbeidstakere med langvarig syke barn skal omfattes av de samme bestemmelsene som arbeidstakere med kronisk syke barn, samt at retten til permisjon for arbeidstakere med omsorg for barn innlagt i helseinstitusjon skal få rett til fri fra innleggelsen av. Dette er endringer som komiteen støtter.

15. VERN MOT DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET

15.1 Sammendrag

15.1.1 Innledning

Det er nylig fremmet to lovforslag som i særlig grad berører forslaget til nytt diskrimineringskapittel i arbeidsmiljøloven, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) og Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).

Departementets lovforslag tar utgangspunkt i de lovforslag som er fremmet i nevnte proposisjoner. Det innebærer at diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion og livssyn tas ut av listen over hvilke grunnlag som er omfattet av diskrimineringsforbudet i forslaget til ny arbeidsmiljølov.

I Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) er det foreslått etablert et felles håndhevingsapparat for diskrimineringsaker i lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven), som blant annet skal håndheve diskrimineringskapitlet i arbeidsmiljøloven. På denne bakgrunn foreslår departementet visse presiseringer i virkeområdet til forslaget til ny diskrimineringsombudslov i forhold til diskrimineringskapitlet i arbeidsmiljøloven.

Ut over dette har departementet funnet det formålstjenlig å foreta enkelte tekniske justeringer i lovens diskrimineringskapittel. Lovstrukturen og begrepsbruken i forslaget til nytt kapittel 13 om vern mot diskriminering er noe endret i forhold til gjeldende rett, uten at dette har betydning for det materielle innholdet.

15.1.2 Forholdet mellom forbudet mot aldersdiskriminering og bestemmelser om aldersgrenser i lov- og avtaleverket

Etter departementets vurdering er 70 år en rimelig grense for når et arbeidsforhold kan avsluttes. Det må anses saklig å opprettholde en bestemmelse som gir adgang til å si opp arbeidstakere som har nådd en alder som er høyere enn pensjonsalderen etter folketrygden. Departementet legger vekt på at ved fylte 70 år er alle sikret et visst innkomme. Samtidig vises til at store deler av arbeidsmarkedet har innrettet seg på at det er saklig/legitimt å si opp en arbeidstaker som har nådd lovens grense på 70 år.

Departementet mener på denne bakgrunn at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3 om en aldersgrense på 70 år for saklig oppsigelse begrunnet i alder bør videreføres. Departementet legger til grunn at bestemmelsen kan opprettholdes i henhold til unntaksadgangen i arbeidsmiljøloven § 54 D nr. 3.

Departementet legger til grunn at bestemmelser om aldersgrenser i andre lover og avtaler som innebærer at det er valgfritt for arbeidstaker å gå av når avtalt avgangsalder er nådd, ikke er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering.

Departementet legger til grunn at en aldersgrense som innebærer plikt til fratreden kan opprettholdes i den grad den kan anses som saklig begrunnet og hensiktsmessig for å ivareta nødvendige helse- og sikkerhetsmessige hensyn i henhold til unntaksbestemmelsen i § 54 D nr. 3.

Departementet viser til at det i St.meld. nr.12 (2004-2005) foreslås at ordningen med særaldersgrenser i privat og offentlig sektor gjennomgås. Regjeringen vil i samarbeid med partene i arbeidslivet gjennomgå gjeldende særaldersgrenser i den hensikt at det i framtiden blir arbeidets art og risiko, og ikke en bestemt alder, som avgjør behovet for en tidlig pensjonering.

15.1.3 Forbud mot forskjellsbehandling av deltids- og midlertidig ansatte

Departementet mener i likhet med flertallet i Arbeidslivslovutvalget at det bør innføres et generelt lovforbud mot diskriminering av deltidsansatte og midlertidig ansatte. Etter departementets mening bør forbudet inkorporeres og tilpasses både strukturen og innholdet i gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljølovens diskrimineringskapittel. Departementet foreslår at bestemmelsene i diskrimineringskapitlet skal gjelde tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, jf. forslaget til ny § 13-1 tredje ledd.

Departementet foreslår at diskrimineringsforbudet skal omfatte så vel direkte som indirekte diskriminering av deltids- og midlertidig ansatte.

15.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at det nylig er vedtatt en ny diskrimineringslov, jf. Innst. O. nr. 69 (2004-2005).

Komiteen viser til at det i St.meld. nr. 12 (2004-2005) foreslås at ordningen med særaldersgrenser i privat og offentlig sektor gjennomgås. Komiteen er positiv til at Regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet gjennomgår gjeldende særaldersgrenser i den hensikt at det i framtiden blir arbeidets art og risiko, og ikke en bestemt alder, som avgjør behovet for en tidlig pensjonering.

Komiteen viser til at departementet i lovforlaget foreslår å videreføre det generelle unntaket i gjeldende rett for tilfeller der forskjellsbehandling på grunn av alder har et saklig formål, og midlene som er valgt for å oppnå formålet er formålstjenlige og nødvendige. Et utgangspunkt for vurderingen av pliktmessige aldersgrenser vil være at aldersgrenser som er fastsatt ut fra hensynet til sikkerhet og utøvelse av yrke eller nasjonale mål for sysselsettingspolitikken utover det, vil ligge innenfor det som er saklig etter unntaksregelen. Komiteen vil imidlertid understreke at aldersgrenser ikke kan fastsettes vilkårlig. Det vil ikke være i tråd med intensjonen bak regelverket om aldersdiskriminering. En indikasjon på slik vilkårlighet vil for eksempel være tilfeller der samme selskap eller konsern har ulike aldersgrenser for samme type arbeid eller yrke.

Komiteen viser til at departementet i brev til komiteen datert 27. april 2005 opplyser at diskrimineringsgrunnlaget etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion og livssyn er flyttet fra arbeidsmiljøloven til ny diskrimineringslov. I Regjeringens forslag til § 13-4 første ledd er "religiøse og kulturelle spørsmål" ved en inkurie ikke fjernet fra listen over hvilke spørsmål som er omfattet av forbudet mot innhenting av opplysninger.

Komiteen fremmer forslag om å rette opp dette:

"§ 13-4 første ledd første punktum skal lyde:

Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner."

Komiteen viser til at flertallet i Arbeidslivslovutvalget mente at det var nødvendig å innføre et generelt lovforbud mot forskjellsbehandling av deltidsansatte og midlertidig ansatte i forhold til lønns- og arbeidsvilkår. Komiteen viser til at dette kan bidra til å gi midlertidig ansatte og deltidsansatte bedre arbeidsforhold.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener dette blir enda viktigere dersom Regjeringen får flertall for sitt forslag om å utvide adgangen til midlertidig ansettelse. Flertallet vil understreke at forbudet mot forskjellsbehandling omfatter alle vilkår som inngår i et ansettelsesforbud, herunder også i prinsippet pensjonsrettigheter. Når det gjelder pensjonsrettigheter kan det imidlertid være underliggende vilkår i pensjonsordningen som gjør at midlertidig ansatte ikke oppnår slik rettighet.

Flertallet viser til forslag i Innst. O. nr. 69 (2004-2005) der disse partier går inn for å innføre en aktivitetsplikt for arbeidsgivere til å motvirke diskriminering på bakgrunn av etnisitet, religion mv.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti ser at bestemmelsen om unntak fra forbudet mot diskriminering i forslaget § 13-3 tredje ledd viderefører dagens rettstilstand. Disse medlemmer mener at trosfriheten kan ivaretas uten at arbeidsgiver gis en spesifikk rett til å diskriminere lesbiske og homofile ved ansettelser. I tillegg er forslaget til § 13-3 tredje ledd unødvendig, fordi det ligger en generell unntaksbestemmelse i første ledd som allerede er dekkende. En slik spesialklausul virker dessuten spesielt stigmatiserende og diskriminerende mot lesbiske og homofile. Disse medlemmer viser for øvrig til sine merknader og forslag i Innst. O. nr. 69 (2004-2005) om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).

På denne bakgrunn fremmer disse medlemmer følgende forslag:

"§ 13-4 andre ledd skal lyde:

(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom slike opplysninger er begrunnet i unntaket fra forbudet mot forskjellsbehandling i § 13-3 første ledd. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen."

Disse medlemmer vil stemme imot forslaget til § 13-3 tredje ledd.

Komiteens medlem fra Senterpartiet legger til grunn at § 13-3 (3) ikke er ment å være en generell unntaksregel for stillinger tilknyttet religiøse trossamfunn, men at bestemmelsen derimot gir mulighet til en særskilt vurdering når det gjelder stillinger med læreansvar. Dette medlem mener det er en viktig del av et trossamfunns arbeidsgiveransvar å sørge for en slik praksis.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at disse medlemmer tidligere har vært kritiske til deler av diskrimineringslovgivningen. Spesielt er disse medlemmer imot at diskrimineringslovgivningen inneholder bestemmelser om delt bevisbyrde og erstatning. Disse medlemmer mener at vern mot diskriminering er viktig, spesielt for funksjonshemmede og eldre, men at dette fortrinnsvis bør være en del av det til enhver tid holdningsskapende og forebyggende arbeidet på mange plan i samfunnet. Direkte forbudslovgivning kan vise seg å være et mindre velegnet virkemiddel som endog kan virke imot sin hensikt om å legge forholdene bedre til rette for disse grupper på arbeidsmarkedet. Disse medlemmer mener at arbeidsgivers styringsrett ved enkelte forhold i arbeidslivet er viktig. Det betyr at arbeidsgiver må kunne tillegge andre faktorer enn formell utdanning og praksis vedrørende de diskrimineringsforhold loven påviser uten å risikere å bli beskyldt for diskriminering. Både personlig egnethet og andre personlige egenskaper og kvalifikasjoner kan være viktige å vektlegge ved ulike forhold i arbeidslivet. Disse medlemmer vil påpeke at ensidig vektlegging av dokumenterbare kvalifikasjoner som utdanning og erfaring er et altfor snevert kriteriegrunnlag for å bedømme om diskriminering eller forskjellsbehandling har funnet sted når det oppstår tvist i ulike arbeidslivsforhold. Disse medlemmer er imot bestemmelsen om positiv forskjellsbehandling da en slik bestemmelse kan virke diskriminerende i seg selv. Disse medlemmer er også imot bestemmelsene om skriftlig opplysningsplikt, delt bevisbyrde, erstatningsansvaret og organisasjoners adgang til å opptre som fullmektige. Disse medlemmer vil stemme imot disse paragrafene i tråd med tidligere syn i disse spørsmål, jf. disse medlemmers merknader i bl.a. Innst. O. nr. 52 (2003-2004) og Innst. O. nr. 69 (2004-2005).

Disse medlemmer vil stemme imot forslag til § 13-6, § 13-7, § 13-8, § 13-9 og § 13-10.

16. MIDLERTIDIG TILSETTING

16.1 Sammendrag

16.1.1 Adgangen til bruk av midlertidig tilsetting

Departementet mener i likhet med et enstemmig Arbeidslivslovutvalg at hovedregelen i norsk arbeidsliv fortsatt skal være fast ansettelse. At fast ansettelse er hovedregelen er i samsvar med prinsippene i EU-direktivet om midlertidig ansettelse, og innebærer stabile og forutsigbare rammebetingelser for begge parter i et arbeidsforhold. Foruten å gi arbeidstakerne den nødvendige trygghet, sikrer fast ansettelse en saklig og forsvarlig prosess i forbindelse med oppsigelse.

Departementet mener at det bør åpnes for en utvidet adgang til midlertidig ansettelse. Departementet legger vekt på at en forsiktig oppmyking i bestemmelsen vil være egnet til å ivareta hensynet til og behovet for tilpasningsmulighet for virksomhetene. Dette gjelder særlig for nyetablerte virksomheter og små og mellomstore virksomheter, og uten at det gis avkall på arbeidstakernes behov for trygghet. Samtidig vil dette kunne gi sysselsettingsmuligheter for de som står utenfor det ordinære arbeidslivet, bidra til redusert overtidsbruk samt til at virksomhetene erstatter innleie med egen arbeidskraft.

Det vil være nødvendig å følge utviklingen i arbeidslivet framover for å hindre eventuell utglidning og negative konsekvenser av et forslag til oppmyking i regelen. Departementet legger derfor opp til at det så snart som mulig igangsettes et evalueringsarbeid for å følge endringer blant annet i andel midlertidig ansatte, eventuelle forskjeller mellom faste og midlertidige ansatte, i hvilken grad midlertidig ansettelse fører til fast ansettelse og så videre. Det tas sikte på å kunne oppsummere utviklingen etter at lovendringen har virket i en to til tre års periode.

Departementet foreslår å opprettholde en adgang til midlertidig ansettelse for vikariater, praksisarbeid, deltakelse i arbeidsmarkedstiltak og for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten, jf. forslaget til § 14-9, første ledd bokstav a, c, e og f. Dette er i samsvar med dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 58 A, nr. 1 bokstav b, c og e.

Departementet foreslår at Kongen kan fastsette forskrift med nærmere regler om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og utdanningsstillinger, herunder hvilke stillinger som skal regnes som utdanningsstillinger innen alle sektorer. Tilsvarende forskriftshjemmel finnes i dagens tjenestemannslov.

Departementet foreslår at det inntas en uttrykkelig hjemmel i § 14-9 første ledd bokstav d for midlertidig ansettelse av arbeidstaker som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav. Departementet presiserer at det må sondres mellom lovbestemte kvalifikasjonskrav og krav som stilles av arbeidsgiver selv. Bestemmelsen gjelder bare i de tilfellene der kvalifikasjonskravene stilles i lov eller med hjemmel i lov.

Departementet ønsker å foreslå en ny bestemmelse om adgang til midlertidig ansettelse dersom "arbeidstakeren bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag", jf. forslag til § 14-9 første ledd bokstav b. Departementet mener i likhet med flertallet i Arbeidslivsløvtalget at det er behov for å tydeliggjøre dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 1 bokstav a om adgang til midlertidig ansettelse "når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften".

Departementet mener at det fortsatt skal være en adgang til å ansette midlertidig i situasjoner der arbeidet som skal utføres er tidsavgrenset.

Departementet mener videre at dagens adgang til midlertidig ansettelse bør utvides noe ved å åpne for en generell adgang til å benytte midlertidig ansettelse, men for en tidsavgrenset periode.

Departementet har lagt vekt på å finne en grense som på en rimelig god måte avveier hensynet til arbeidstakernes behov for vern, virksomhetenes behov for fleksibilitet og målsettingen om et mer inkluderende arbeidsliv. Departementet har kommet til at en periode på seks måneder med mulighet for forlengelse slik at samlet ansettelsesperiode utgjør ett år, vil være en rimelig avveining av de ulike hensyn, jf. forslag til § 14-9 første ledd bokstav g første og andre punktum. Dette åpner for at en virksomhet kan benytte seg av en generell adgang til midlertidig ansettelse i inntil 12 måneder. Forslaget vil imøtekomme de høringsinstansene som har foreslått at perioden endres fra 6 til 12 måneder.

Departementet foreslår en bestemmelse som fastsetter forbud mot å bytte ut en midlertidig ansatt ved å ansette en ny arbeidstaker for å utføre det samme arbeidet uten at det foreligger saklig grunn for det, jf. forslag til § 14-9 første ledd bokstav g tredje punktum.

Departementet foreslår i § 14-9 femte ledd siste punktum en bestemmelse som presiserer at en midlertidig ansatt etter den "generelle adgangen" i § 14-9 første ledd bokstav g har rett til alminnelig stillingsvern tilsvarende fast ansatte etter 12 måneder.

16.1.2 Generell adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse

Departementet foreslår i likhet med Arbeidslivsløvtalget at dagens adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse gjøres generell, slik at den utvides til å gjelde innenfor alle sektorer i arbeidslivet, jf. forslag til § 14-9 tredje ledd. Videre foreslås at adgangen til å inngå tariffavtale med arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om midlertidig ansettelse legges til landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner.

Departementet mener flere forhold tilsier at en slik tariffavtaleadgang ikke bør begrenses med hensyn til hva slags arbeid det dreier seg om.

16.1.3 Rett til fast ansettelse etter fire år

Departementet mener i likhet med Arbeidslivsløvtalget at det bør innføres en øvre grense på fire år for varigheten av en midlertidig ansettelse, i tråd med prinsippene i tjenestemannsloven. Forslaget til § 14-9 femte ledd andre punktum innebærer at en midlertidig ansatt med mer enn fire års sammenheng-

ende ansettelse får det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt.

Departementet foreslår i likhet med Arbeidslivslovutvalget at fire-årsregelen ikke kommer til anvendelse for arbeidstakere som er midlertidig i praksisarbeid og utdanningsstillinger, ansatt på arbeidsmarkedstiltak og innenfor den organiserte idretten.

16.1.4 Åremål

Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalget i at dagens regler om adgang til åremålsansettelse av øverste leder i virksomheten videreføres og plasseres i en egen bestemmelse om åremål i § 14-10 i forslag til ny arbeidsmiljølov. Med bakgrunn i forslag til harmonisering av stillingsvernsbestemmelsene i tjenestemannsloven med arbeidsmiljøloven vil bestemmelsen også omfatte staten.

Departementet legger i likhet med Arbeidslivslovutvalget til grunn at det for tiden er nødvendig å videreføre gjeldende forskriftshjemler om åremålsansettelse i staten, jf. forslag til § 14-10 tredje ledd. Det tas sikte på å foreta en gjennomgang av hvilke forskrifter det er behov for å videreføre og at dette skal være på plass parallelt med ikrafttredelse av ny arbeidsmiljølov. I denne gjennomgangen vil departementet naturlig måtte vurdere behovet med utgangspunkt i de nye bestemmelsene om midlertidig ansettelse i loven.

16.1.5 Innleie av arbeidstakere

Regelverket om innleie av arbeidstakere ble endret i 2000. Ved revisjonen av regelverket ble innleie tillatt i samme utstrekning som adgangen til midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven.

En av hovedbegrunnelsene for å velge parallell lovgivning for innleie og midlertidig ansettelse er at dette er alternative måter for virksomhetene å dekke sitt behov for korttidsarbeidskraft. Departementet mener i likhet med Arbeidslivslovutvalget at vilkårene for innleie fra vikarbyrå fortsatt bør korrespondere med vilkårene for bruk av midlertidig ansettelse, jf. forslag til § 14-12 første ledd.

Departementet har kommet til at prinsippet om rett til fast ansettelse ved midlertidig ansettelse i til sammen 12 måneder bør gjelde tilsvarende for innleie. Departementet legger stor vekt på at det skal være sammenheng i regelverket på dette området og at virksomhetene har det samme ansvar, uavhengig av om arbeidskraftbehovet er dekket gjennom leie eller midlertidig ansettelse. Departementet foreslår derfor at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold skal gjelde for arbeidstaker som har vært innleid fra vikarbyrå i virksomheten etter den generelle adgangen til leie i til sammen 12 måneder, jf. forslag til § 14-12 tredje ledd.

Departementet foreslår av samme grunn som ovenfor også at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold skal gjelde for arbeidstaker som har vært innleid fra vikarbyrå i mer enn fire år sammenhengende, jf. forslag til § 14-12 tredje ledd.

16.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til Regjeringens forslag om å øke adgangen til midlertidig ansettelse. Flertallet mener endringene som Regjeringen foreslår vil bidra til et råere arbeidsliv og et mindre inkluderende arbeidsliv. Flertallet frykter at lovendringene vil føre til at langt flere enn i dag blir midlertidig ansatt, på bekostning av faste ansettelser. Flertallet mener forslaget vil undergrave prinsippet om at hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være fast ansettelse.

Flertallet vil understreke at trygghet og stabilitet for arbeidstakerne både gir økt motivasjon hos den enkelte ansatte og forutsigbarhet for bedriftene.

Flertallet kan ikke se at Regjeringen har grunnlag for å hevde at forslaget vil øke utsatte gruppers, som funksjonshemmede, innvandrere og ungdom, muligheter på arbeidsmarkedet.

Flertallet viser til at de funksjonshemmedes organisasjoner i høringene sterkt har gått imot Regjeringens forslag, fordi de frykter at lovendringene vil bidra til at det oppstår et A-lag og et B-lag i arbeidslivet der funksjonshemmede får de midlertidige stillingene. Det vises også til at arbeidsgivers vilje til å tilrettelegge for funksjonshemmede vil være mindre når det kun gjelder et midlertidig engasjement, og at funksjonshemmedes yrkesdeltakelse dermed kan bli ytterligere redusert.

Flertallet mener videre forslaget vil svekke ungdommens stilling på arbeidsmarkedet, og skape større usikkerhet for en gruppe som er i etableringsfasen. Uten varig arbeid og stabil inntekt kan unge få vanskeligheter med å finansiere egen bolig, og det kan påvirke unges økonomiske muligheter til å stifte familie eller etablere seg.

Flertallet vil også peke på studier som viser at midlertidig ansatte har mindre mulighet for selv å påvirke hvordan arbeidet utføres, de er generelt mindre fornøyd med sin jobb enn fast ansatte, og de oppgir oftere at de har monotont arbeid. Midlertidig ansatte lønnes ofte også lavere enn fast ansatte. De fleste studier konkluderer også med at midlertidig ansatte har mindre tilgang til formell og uformell opplæring enn fast ansatte.

Flertallet mener gjeldende lov i stor nok grad ivaretar bedriftenes behov for midlertidige ansettelser. Det vises til at det allerede i dag er om lag 200 000 midlertidig ansatte, i underkant av 10 pst av

arbeidsstyrken. Blant annet Arbeidstilsynet fremhever i sin høringsuttalelse at de har erfaring med at midlertidig ansatte gjennomgående blir dårligere ivaretatt i HMS-sammenheng.

Flertallet vil presisere at det også etter gjeldende rett er adgang til midlertidig ansettelse i forbindelse med sesongarbeid.

Flertallet støtter at det innføres en øvre grense på fire år for varigheten av midlertidig ansettelse. En midlertidig ansatt med mer enn fire års sammenhengende ansettelse får dermed det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt. 4-årsregelen skal ikke komme til anvendelse for arbeidstakere som er midlertidig i praksisarbeid og utdanningsstillinger, ansatt på arbeidsmarkedstiltak og innenfor den organiserte idretten.

På bakgrunn av dette fremmer flertallet følgende forslag:

"§ 14-9 skal lyde:

(1) Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art kan bare rettsgyldig avtales i følgende tilfeller:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid eller utdanningsstillinger,
- d) for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Aetat. Departementet fastsetter i forskrift hvilke typer tiltak som omfattes av bestemmelsen. Departementet kan fastsette i forskrift at dette også skal gjelde ved ekstraordinær tilsetning i andre arbeidsmarkedstiltak.
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

(2) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

(3) Tariffavtale som er nevnt i annet ledd og som er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe, kan av arbeidsgiver gjøres gjeldende i forhold til alle arbeidstakere som tilsettes for å utføre samme type arbeid som det avtalen gjelder.

(4) En arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av første ledd, bokstav c). Varselet skal anses for gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan

arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.

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

Flertallet er videre kjent med at det er utstrakt bruk av midlertidige ansettelser og åremålsstillinger i universitets- og høyskolesektoren. Flertallet kan ikke se at det er særskilte forhold som gjør at universiteter og høyskoler skal ha større tilgang til midlertidige ansettelser enn andre sektorer. Flertallet viser til Innst. O. nr. 48 (2004-2005) der et flertall ba Regjeringen legge fram sak med vurdering av behovet for egne bestemmelser i lov om universiteter og høyskoler om bruk av åremål og midlertidige ansettelser, etter at Arbeidslivslovutvalgets utredning var ferdigbehandlet.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti vil vise til at terskelen for å komme inn i arbeidsmarkedet i dag er for høy. Altfor mange ungdommer, langtidsledige og mennesker med innvandrerbakgrunn står uten arbeid fordi arbeidsgivere ikke tør å ta sjansen på å ansette disse. Disse medlemmer mener Regjeringens forslag forslaget om endringer i bestemmelsene for bruk av midlertidige ansettelser vil senke terskelen for å komme inn i arbeidsmarkedet betydelige og støtter forslaget.

Disse medlemmer viser til at det ikke er entydig fastslått at adgang til midlertidig ansettelse gir større samlet sysselsetting på lengre sikt. Man kan imidlertid heller ikke entydig fastslå at det ikke er noen sammenheng mellom adgang til midlertidig ansettelse og samlet sysselsetting. Disse medlemmer mener videre at hovedpoenget er at midlertidige ansettelser gjør at bedriftene raskere tør å ansette folk, særlig når økonomien er på vei oppover, og at det blir lettere for personer uten arbeidserfaring å slippe til når bedriftene har anledning til å ansette dem midlertidig. Ledigheten vil derfor synke raskere i en oppgangskonjunktur, og mennesker uten arbeidserfaring vil stå sterkere i konkurranse om ledige jobber.

Disse medlemmer vil også vise til at Regjeringens forslag vil gi et klarere og mer oversiktlig regelverk enn dagens, samtidig som at bedrifter lettere kan påta seg spesielle tidsbegrensede oppdrag.

Disse medlemmer mener at fast ansettelse alltid er å foretrekke i stedet for midlertidig, og dette vil også i fremtiden være hovedregel i norsk arbeidsliv. Disse medlemmer mener videre at det alltid er bedre med en midlertidig ansettelse i stedet for arbeidsledighet. Disse medlemmer vil vise til at en FAFO-undersøkelse utført i 2002 viste at 2 av 3 midlertidig ansatte var i fast jobb etter to år. FAFOs tall for Norge underbygges av OECD-studier i øvrige europeiske land. Kostnader forbundet ved ansettelsesprosessen og fordelene det gir å kunne investere langsiktig i trening og opplæring av ansatte, gjør at disse medlemmer mener midlertidig ansettelse ikke vil utvikle seg til å erstatte fast ansettelse. Disse medlemmer mener derfor at en svært restriktiv holdning til midlertidig ansettelse vil kunne føre til høyere arbeidsledighet og et større skille mellom dem som har jobb og dem som ikke har det.

Disse medlemmer mener det er paradoksalt at venstresiden er opptatt av å begrense bruken av overtid samtidig som partiene er dogmatiske motstandere av midlertidige ansettelser. Disse medlemmer vil vise til en undersøkelse gjort av NHO som viser at 43,2 pst. av arbeid som bedriftene ønsker utført av midlertidige ansatte i dag er gjort ved bruk av overtid. NHOs undersøkelse viser videre at 74,8 pst. av de spurte bedriftslederne mener at en åpning for midlertidige ansettelser vil medføre flere ansatte. Disse medlemmer registrerer at det er stor forskjell i virkelighetsoppfatning mellom bedriftsledere som ansetter og sier de skal ansette og de tre partiene i det røde regjeringalternativet.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"§ 14-9 skal lyde:

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast, med mindre det dreier seg om:
- a) arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
 - b) at arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag,
 - c) praksisarbeid eller utdanningsstillinger,
 - d) ansettelse av arbeidstaker som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav,
 - e) deltakelse i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Aetat,
 - f) ansettelse av idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten,
 - g) ansettelse for en periode på inntil seks måneder. Perioden kan forlenges slik at samlet ansettelsesperiode utgjør 12 måneder. Arbeidsgiver kan ikke bytte ut en arbeidstaker ved å ansette en ny arbeidstaker for å utføre det samme arbeidet.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisar-

beid og utdanningsstillinger, og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av første ledd bokstav e.

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

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

(5) Midlertidig arbeidsavtale opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeid er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav c, e og f. Reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer også til anvendelse dersom arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i virksomheten etter bokstav g i til sammen 12 måneder.

§ 14-12 tredje ledd skal lyde:

(3) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd, andre, tredje og fjerde punktum tilsvarende."

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at Regjeringen foreslår å utvide regelverket for innleie i tråd med bestemmelsene om midlertidig ansatte.

Disse medlemmer ønsker også for innleie å videreføre gjeldende lovbestemmelser, og fremmer følgende forslag:

"§ 14-12 tredje ledd skal lyde:

Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd andre og tredje punktum tilsvarende."

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet fremmer følgende forslag:

"§ 14-9 første ledd b) skal lyde:

- b) at arbeidstaker bare trengs i en begrenset periode (sesongarbeid) eller for å utføre et bestemt oppdrag."

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vil peke på at en i dag ikke har en godkjenningsordning for privat arbeidsformidling. Flertallet er av den oppfatning at det offentlige uten en slik autorisasjonsordning i altfor stor grad overlater det til markedet å utforme hvordan slik virksomhet drives.

Flertallet viser til Innst. O. nr. 12 (2003-2004) der disse partier fremmet forslag om retningslinjer, godkjenningsordninger eller andre krav som er egnet til å sikre seriøsitet i arbeidsutleiebransjen.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti viser for øvrig til merknader og forslag fra Sosialistisk Venstreparti i Innst. O. nr. 34 (1999-2000) om tiltak for å fremme sysselsettingen. Det vises her særlig til lovforslaget om et nytt siste ledd i sysselsettingsloven § 26.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti viser til at Arbeids- og sosialdepartementet i brev til komiteen datert 27. april 2005 henstiller om at formuleringen i § 14-9 femte ledd siste punktum "til sammen" endres til "mer enn". Det følger av forslaget til § 14-9 første ledd bokstav g at en arbeidstaker kan ansettes midlertidig for en periode på til sammen 12 måneder. For å få korrespondanse i reglene og for å klargjøre at retten til fast ansettelse inntrer dagen etter 12 måneder og ikke på den siste dagen i 12-månedersperioden, må lovteksten endres på dette punkt.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"§ 14-9 femte ledd siste punktum skal lyde:

Reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer også til anvendelse dersom arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i virksomheten etter bokstav g i mer enn 12 måneder."

17. FORTRINNSRETT

17.1 Sammendrag

17.1.1 Fortrinnsrett ved overtallighet

Foruten å bidra til formålet om et effektivt stillingsvern, kan fortrinnsretten medvirke til gode og framtidsrettede omstillingsprosesser ved at arbeids-

takerne har forventninger om videreføring av ansettelsesforholdene der det er saklig grunnlag for det. Manglende forutsigbarhet i en omstillingsprosess kan føre til at arbeidstakere søker seg ut av virksomheten tidlig i prosessen. Fortrinnsretten kan således bidra til å sikre virksomhetene opparbeidet kompetanse.

Departementet foreslår derfor at prinsippet om at arbeidstaker som er oppsagt ved arbeidsmangel/driftsinnskrenkninger skal ha fortrinnsrett til ny ansettelse videreføres i forslaget til § 14-2 i ny arbeidsmiljølov. Den eksterne fortrinnsretten for arbeidstakere i staten foreslås også videreført.

Fortrinnsretten innebærer et unntak fra det ulovfestede kvalifikasjonsprinsipp i staten ved at arbeidsgiver ikke fritt kan velge den best kvalifiserte ved nyansettelse i virksomheten, så lenge den fortrinnsberettigede er kvalifisert.

17.1.2 Fortrinnsrett for deltidsansatte

Departementet mener at en fortrinnsrett for deltidsansatte vil kunne bidra positivt til at flere av de kvinner som i dag er i uønsket deltid får økt sin stillingsandel. Departementet vil vise til at dette kan være et viktig likestillingspolitisk virkemiddel.

Departementet mener at tariffavtaler ikke gir tilstrekkelig sikring mot uønsket deltid/undersysselsetting. Det vises til at mange deltidsansatte ikke er omfattet av tariffavtaler med fortrinnsrettsbestemmelser. Dette gjelder blant annet bransjer og næringer med utstrakt bruk av deltid, som for eksempel handel og service.

Departementet mener derfor at en rett for deltidsansatte til utvidet stilling fremfor at det foretas nyansettelse i virksomheten, bør lovfestes i den nye arbeidsmiljøloven, jf. forslaget til § 14-3.

Departementet foreslår at det innføres et krav om at den deltidsansatte må være kvalifisert for stillingen.

Etter departementets vurdering bør oppsagte arbeidstakere ha prioritet foran deltidsansatte. En annen løsning kunne få urimelige utslag ved at en deltidsansatt ville gått foran en som er sagt opp i en forutgående nedbemanningsprosess. Departementet foreslår derfor en regel om at den alminnelige fortrinnsretten etter § 14-2 (jf. dagens § 67) går foran fortrinnsrett for deltidsansatte, jf. forslaget til § 14-3 tredje ledd.

Samtidig foreslår departementet at en deltidsansatt med fortrinnsrett skal gå foran en midlertidig ansatt med fortrinnsrett etter § 14-2 andre ledd, første punktum. Departementet finner det rimelig at en fast deltidsansatt bør ha prioritet foran en midlertidig ansatt som ikke har fått noe reengasjement i virksomheten.

17.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår å videreføre prinsippet om at arbeidstaker som er oppsagt ved arbeidsmangel/driftsinnskrenkninger skal ha fortrinnsrett til ny ansettelse, og støtter dette. Komiteen viser videre til at Regjeringen foreslår å videreføre den eksterne fortrinnsretten for arbeidstaker i staten.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til sitt forslag om å endre definisjonen av arbeidsgiver i loven. Flertallet mener det er gode grunner til at fortrinnsrett til ny ansettelse også skal gjelde innenfor konsern. Flertallet viser til at forslaget om å utvide arbeidsgiverbegrepet også innebærer at arbeidstaker vil ha fortrinnsrett i konsern, jf. departementets svarbrev datert 30. mai 2005.

Komiteen viser til at mange deltidsarbeidende er undersysselsatt og ønsker mer arbeid, viser tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) til Statistisk sentralbyrå. Komiteen viser til at antallet undersysselsatte økte med 12 000 mellom 1. kvartal 2004 og 1. kvartal 2005, til 109 000, og det var kvinnene som stod for hele økningen. Over 60 pst. av de undersysselsatte jobber innenfor helse- og sosialtjenester, varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet. Det er også innenfor de samme to gruppene at vi finner de fleste deltidsysselsatte, ifølge SSB. Etter komiteens syn er det derfor på høy tid at det settes i verk nye tiltak for at flere deltidsansatte skal få mulighet til å utvide sin stilling.

Komiteen slutter seg til Regjeringens forslag om at deltidsansatte skal få fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Det vises til at departementet i svar til komiteen presiserer at arbeidsgiver bare unntaksvis skal ha rett til å vise til at fortrinnsretten er til vesentlig ulempe. Det understrekes også at fortrinnsretten gjelder stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører. Komiteen støtter videre at oppsagte ansatte skal ha prioritet foran deltidsansatte, men at deltidsansatte med fortrinnsrett skal gå foran en midlertidig ansatt med fortrinnsrett.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti er positive til forslaget om å styrke vernet for de deltidsansatte ved å gi dem fortrinnsrett til utvidet stilling. Disse medlemmer er likevel av den oppfatning at det økte stillingsvernet for deltidsansatte ikke går langt nok. Hovedregelen må være at arbeidsgiver ansetter personer i full stilling, og at deltidsstillinger kun reserveres der det

er saklig nødvendig for driften av virksomheten. Det burde være en rett for den ansatte å kreve full stilling dersom deltidsstillingen ikke kan begrunnes saklig i virksomhetens behov.

18. REGLER OM OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD MV.

18.1 Sammendrag

Departementet legger til grunn at systematikken og de sentrale elementer i dagens oppsigelsesbestemmelser bør videreføres i et nytt kapittel 15 om opphør av arbeidsforhold. Departementet foreslår at prinsippet om at det kreves saklig grunn for oppsigelse videreføres, samt at virkningene av usaklig oppsigelse og avskjed fortsatt skal være ugyldighet og erstatning, jf. forslag til ny § 15-7.

Departementet mener i likhet med et enstemmig Arbeidslivslovutvalg at det er behov for å videreføre en særbestemmelse om oppsigelsesvern ved utskilling av virksomhet. Departementet foreslår endringer i lovteksten med sikte på å klargjøre bestemmelsens virkeområde, jf. forslag til § 15-7 tredje ledd.

En arbeidstaker som er fraværende på grunn av sykdom når oppsigelsen mottas vil gjennomgående ha større vanskeligheter på arbeidsmarkedet enn andre. Et godt stillingsvern for arbeidstakere som blir syke kan være et viktig virkemiddel for å forhindre utstøting fra arbeidslivet. Departementet foreslår en generell utvidelse av verneperioden ved sykdom fra seks måneder til ett år, jf. forslag til § 15-8 første ledd.

Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalget i at reglene om arbeidsreglement i dag, både faktisk og rettslig, har mindre betydning enn tidligere. De vesentlige sider av arbeidsforholdet er i dag enten lov- eller avtaleregulert, og det er ikke tvilsomt at arbeidsreglementet må vike for bestemmelser fastsatt i lov, tariffavtale eller individuell avtale. Reglementet har derfor først og fremst betydning som informasjonskilde for arbeidstakerne. Departementet konkluderer med at det ikke er hensiktsmessig å videreføre arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsreglement.

18.2 Komiteens merknader

Utviklingen i arbeidsmarkedet gjør at det er svært viktig å videreføre særbestemmelsene om oppsigelsesvern ved utskilling av virksomhet. Komiteen mener det i den forbindelse er positivt at Regjeringen foreslår å oppheve skillet mellom virksomhetens ordinære drift og de såkalte støttefunksjoner, og støtter dette.

Når det gjelder forslaget om å avgrense bestemmelsen til utsetting til personer som er "selvstendige

oppdragstakere", kan ikke komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, se behovet for en slik begrensning, og vil fremme forslag i tråd med dette.

"§ 15-7 tredje ledd skal lyde:

(3) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag, er ikke saklig med mindre det er helt nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti viser til at det i arbeidsmiljøloven gjelder et generelt krav om saklig grunn for oppsigelse. Samtlige arbeidstakere vil ha et stillingsvern i henhold til denne bestemmelsen, også ved utskilling av virksomhet. Det særskilt strenge oppsigelsesvernet ved utskilling er ment å forhindre at en virksomhet skilles ut, samtidig som ansatte sies opp og leies tilbake som selvstendige oppdragstakere i samme virksomhet. Ut fra denne begrunnelsen støtter disse medlemmer Regjeringens forslag.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"§ 15-7 tredje ledd skal lyde:

(3) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift."

Komiteen støtter forslaget om å utvide verneperioden ved sykdom fra seks måneder til ett år.

Komiteen viser til at Arbeids- og sosialdepartementet i brev datert 27. april 2005 opplyser at gjeldende bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 56 annet ledd om unntak fra oppsigelsesbestemmelsene ved oppsigelse etter arbeidstvist- og tjenestetvistloven, samt om oppsigelsesfrister ved plassoppsigelser, ved en inkurie var falt ut av forslaget til ny lov.

Komiteen fremmer på bakgrunn av dette følgende forslag:

"§ 15-17 skal lyde:

Oppsigelse ved arbeidskonflikt

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder ikke ved oppsigelse etter arbeidstvistloven § 29 eller tjenestetvistloven § 22. Uten hensyn til arbeidstakerens ansettelsestid er oppsigelsesfristen 14 dager ved oppsigelse etter arbeidstvistloven, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale."

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at det er lang tradisjon for at virksomheter av en viss art og størrelse har lovfestet plikt til å utarbeide arbeidsreglement. Flertallet viser til at Regjeringen foreslår å fjerne disse bestemmelsene. Etter flertallets syn kan arbeidsregler ha stor betydning for den enkelte arbeidstaker, og det er viktig at slike regler etableres i et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter. Flertallet ønsker å opprettholde reglene om arbeidsreglement, men mener kravet til innhold skal begrenses til ordensregler og regler for arbeidsordningen.

På bakgrunn av dette fremmes følgende forslag:

"§ 14-16 - § 14-20 skal lyde:

§ 14-16 *Arbeidsreglement*

(1) Ved industriell virksomhet og ved handels- og kontorvirksomhet, som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere, skal det for de arbeidstakere som ikke har en ledende eller kontrollerende stilling, være arbeidsreglement. Departementet kan bestemme at arbeidsreglement skal utarbeides i andre virksomheter for andre arbeidstakere enn nevnt foran. Reglementet skal inneholde de ordensregler som trengs og regler for arbeidsordningen. Reglementet må ikke inneholde bestemmelser som er i strid med loven.

(2) I arbeidsreglementet kan ikke fastsettes bøter for forseelser mot reglementet.

Ved virksomhet som ikke kommer inn under første ledd kan det fastsettes arbeidsreglement. §§ 14-17 til 14-20 skal i tilfelle gjelde tilsvarende.

§ 14-17 *Fastsettelse av arbeidsreglement*

(1) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette arbeidsreglement ved skriftlig avtale. Er avtalen bindende for et flertall av arbeidstakerne, kan arbeidsgiveren gjøre reglementet gjeldende for alle arbeidstakere innenfor de arbeidsområder avtalen gjelder for.

(2) Når ikke bestemmelsene i første ledd får anvendelse, må arbeidsreglementet for å bli gyldig, godkjennes av Direktoratet for arbeidstilsynet. Utkast til reglement skal utarbeides av arbeidsgiveren som skal forhandle med representanter for arbeidstakerne om reglementets bestemmelser. Er virksomheten bundet av tariffavtale, skal arbeidsgiveren forhandle med arbeidstakernes tillitsvalgte. Ellers skal arbeidstakerne velge fem representanter som arbeidsgiveren skal forhandle med. Setter arbeidstakernes representanter fram avvikende forslag til reglement, skal dette vedlegges når arbeidsgiveren sender inn utkastet til godkjenning. Unnlater arbeidstakernes representanter å forhandle om reglementet, skal ar-

beidsgiveren opplyse om dette når utkastet sendes inn til godkjenning.

(3) Reglementet skal slås opp på ett eller flere iøynefallende steder i virksomheten og deles ut til hver arbeidstaker som reglementet gjelder for.

§ 14-18 *Frist for innsendelse av arbeidsreglement*

Arbeidsgiveren skal ta initiativ til å få fastsatt reglement ved avtale etter § 14-17 første ledd eller sørge for å utarbeide utkast etter § 14-17 andre ledd så snart som mulig. Reglementsutkast etter § 14-17 andre ledd skal sendes Direktoratet for arbeidstilsynet senest tre måneder etter at virksomheten er satt i gang.

§ 14-19 *Arbeidsreglementets gyldighet*

(1) Arbeidsreglementet er bare gyldig når det er istandbrakt på lovlig måte og når det ikke inneholder bestemmelser som strider mot loven.

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

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

§ 14-20 *Endringer i arbeidsreglement*

Reglene i §§ 14-16 til 14-19 gjelder tilsvarende når det skal gjøres endring i eller tillegg til arbeidsreglement."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti vil stemme imot forslaget til §§ 14-16 til 14-20.

19. RETTEN TIL Å FORTSETTE I STILLINGEN VED TVIST OM OPPSIGELSE

19.1 *Sammendrag*

Etter arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4 har arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen inntil tvist om en oppsigelses gyldighet er avgjort ved rettskraftig dom.

Departementet mener i likhet med flertallet i Arbeidslivslovutvalget at gode grunner taler for at retten til å fortsette i stillingen videreføres som den klare hovedregel jf. forslag til § 15-11. Departementet legger til grunn at en oppsagt arbeidstaker i mange tilfeller vil ha et reelt behov for å fortsette i sin stilling inntil oppsigelsessaken er rettslig prøvd. Ar-

beidstakeren bør ha en reell mulighet til å fortsette i arbeidsforholdet dersom domstolene kommer til at oppsigelsen er ugyldig. Dersom arbeidstakeren først har fratrudd, vil gjeninntreden i praksis kunne vise seg vanskelig. Dette er også viktig fordi fratreden vil kunne føre til at en annen blir ansatt i stillingen i mellomtiden.

Etter departementets syn taler også gode grunner for å videreføre regelen om at retten etter krav fra arbeidsgiver skal kunne pålegge arbeidstaker å fratredersom retten finner det urimelig at arbeidstaker fortsetter i stillingen mens saken verserer for domstolen.

Departementet foreslår at hovedregelen skal være at arbeidstaker ikke har rett til å fortsette i stillingen under ankebehandling av en dom som fastslår at oppsigelsen er gyldig. Dersom arbeidsgiver har fått rettens medhold i at oppsigelsen er gyldig, må arbeidstaker be om rettens kjennelse for å få fortsette. Dette er i tråd med forslaget fra et flertall i Arbeidslivslovutvalget. Forslaget vil kunne innebære at de økonomiske konsekvensene det har for arbeidsgiver å ha arbeidstaker stående i arbeidsforholdet blir mer forutberegnelige og til dels også redusert. Det vises til at normal behandlingstid for sivile saker i første instans er på omkring seks måneder. Samtidig vil forslaget langt på vei imøtekomme arbeidstakers behov for å bli stående i stillingen. Departementet legger dessuten stor vekt på at forslaget er egnet til å gi en rimelig balanse mellom hensynet til vern av arbeidstakeren på den ene side og virksomhetens behov for fleksibilitet på den andre.

Departementet foreslår et unntak fra retten til å fortsette i stillingen i de tilfeller der det er helt åpenbart at det dreier seg om en fullstendig nedleggelse. I disse tilfellene gjelder ikke regelen i forslaget til § 15-11 tredje ledd om at arbeidstaker kan be retten om å få fortsette i stillingen.

19.2 *Komiteens merknader*

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener retten til å fortsette i stilling ved tvist om oppsigelse er viktig for stillingsvernet. Flertallet viser til at departementet også understreker at dette er viktig for å opprettholde en reell mulighet til å fortsette i arbeidsforholdet. Dette må etter flertallets syn også gjelde ved ankebehandling av en dom. Regjeringens forslag om å snu dagens hovedregel etter at en oppsigelse kjennes gyldig og dommen påankes, vil svekke arbeidstakerens mulighet til å tre inn i stillingen igjen dersom neste instans kommer til et annet resultat. Flertallet mener behovet for en unntaksregel er godt nok ivaretatt ved adgangen til å begjære kjennelse for fratreden.

Flertallet vil på bakgrunn av dette gå inn for

å opprettholde dagens bestemmelser om rett til å stå i stilling også under ankebehandling, og fremmer forslag i tråd med dette.

"§ 15-11 skal lyde:

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold er lovlig brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom. Etter krav fra arbeidsgiveren kan retten likevel bestemme at arbeidstakeren skal fratred under sakens behandling, dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakerens fratreden.

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.

(4) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsmyndighetene og som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.

(5) Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter oppsigelsesfristens utløp, har rett til å gjeninntre i stillingen, dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengingen."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti støtter forslaget i proposisjonen og fremmer følgende forslag:

"§ 15-11 skal lyde:

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratred under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke:

- a) ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt,
- b) under ankebehandling dersom dommen fastslår at oppsigelsen er gyldig.

Dersom dommen fastslår at oppsigelsen er gyldig, skal retten samtidig fastsette frist for arbeidstakers fratreden. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.

(4) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke når arbeidsforholdet er bortfalt som følge av at virksomheten er nedlagt.

(5) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Aetat som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.

(6) Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter at oppsigelsesfristen eller tidsrommet for arbeidsavtalen er utløpt, har rett til å gjeninntre i stillingen dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengingen."

Komiteen viser til at det i dag ikke er uttrykt i loven unntak fra retten til å fortsette i stillingen i de situasjoner der arbeidsgivers virksomhet er fullstendig nedlagt. I rettspraksis er det eksempler på at retten til å fortsette i stilling ikke gjelder ved nedleggelse av virksomhet. Komiteen legger til grunn at dersom arbeidsgivers virksomhet er fullstendig nedlagt, vil det ikke lenger være naturlig eller aktuelt å snakke om noen rett til å fortsette i stillingen.

Likevel mener komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, at det er uheldig å ta inn en slik unntaksbestemmelse i loven, bl.a. fordi det ofte er uklart om en virksomhet er fullstendig nedlagt. Flertallet vil derfor gå imot forslaget til § 15-11 fjerde ledd, jf. flertallets forslag til § 15-11.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti støtter Regjeringens forslag om at arbeidstakere skal ha rett til å stå i stillingen ved tvist om oppsigelse fram til første rettsinstans har behandlet saken og der gitt arbeidsgiver medhold i tvisten. Etter disse medlemmers syn er det et helt rimelig og alminnelig prinsipp at tingretten som nøytral instans tar stilling til oppsigelsesgrunnlaget, og også avgjør om retten til å stå i stilling kan benyttes videre. Disse medlemmer viser til at det skal en betydelig grad av overvekt av argumenter på arbeidsgivers side til for å kunne fradømme en person retten til å stå i stil-

ling, og at tingretten har mulighet til å avgi kjennelse om en fortsatt rett selv om arbeidsgiver skulle få medhold i selve oppsigelsessaken.

Etter disse medlemmers syn er det klart urimelig og i strid med folks alminnelige rettsoppfatning at en enkelt arbeidsgiver som har oppført seg fullt ut korrekt, likevel skal måtte "betale seg ut" av en tvist, på tross av at vedkommende arbeidsgiver har fått medhold i retten. Etter disse medlemmers syn er Regjeringens forslag både fornuftig og balansert mellom arbeidsgivers og arbeidstakernes interesser.

20. HARMONISERING MED STILLINGSVERNSREGLENE I TJENESTEMANNSLOVEN

20.1 Sammendrag

20.1.1 Generelt

Etter departementets syn bør det være en målsetting at arbeidsmiljøloven skal omfatte flest mulig arbeidsforhold både i offentlig og privat virksomhet og uansett bransje. Dette vil kunne føre til enklere regler, mer forutsigbarhet og et bidrag i prosessen med å redusere skillet mellom det private og det offentlige arbeidsmarkedet. Etter departementets syn taler meget for at de lovbaserte arbeidsrettslige reglene som gjelder for tjenestemenn i staten nå harmoniseres med de reglene som ellers gjelder for arbeidstakere.

Departementet viser til at selv om man fortsatt kan peke på forskjeller mellom private og statlige arbeidsgivere, vil nok mange av de forskjellene som eksisterte tidligere være utjevnet eller i ferd med å bli utjevnet nå. Etter departementets syn taler dette for å redusere omfanget av eksisterende særregler i staten. Det er videre grunn til å peke på at det at det offentlige har ansvar for viktige samfunnstjenester, ikke nødvendigvis tilsier behov for spesielle ansettelses- og arbeidsvilkår for dem som yter tjenestene. I denne forbindelse kan det vises til at statens forvaltningsvirksomhet på mange måter kan sammenlignes med den kommunale forvaltning. Kommunale arbeidstakere omfattes fullt ut av arbeidsmiljøloven.

Departementet er enig i at et sterkt stillingsvern har betydning i flere henseende, blant annet når det gjelder å sikre hensynet til integritet, uavhengighet og trygg utøvelse av yringsfrihet for tjenestemenn. Etter departementets syn må imidlertid det alminnelige stillingsvernet som gjelder i de øvrige sektorer anses som godt nok til å ivareta også slike hensyn.

Departementet foreslår at tjenestemenn i staten blir omfattet av arbeidsmiljølovens regler fullt ut med unntak av enkelte mindre tilpasninger som fremkommer av forslaget til ny arbeidsmiljølov.

20.1.2 Reglene om prøvetid

Departementet foreslår å oppheve tjenestemannslovens regler om prøvetid for tjenestemenn, jf. § 8. I tråd med Arbeidslivslovutvalgets innstilling, foreslås at statstjenestemenn blir omfattet av reglene om prøvetid i arbeidsmiljøloven, jf. forslag til § 15-3 syvende ledd og § 15-6.

20.1.3 Omplussing/endring av arbeidsoppgaver

Departementet slutter seg til arbeidslivslovutvalgets forslag om å oppheve dagens bestemmelse i tjenestemannsloven § 12, om tjenestemanns plikt til å godta endring av arbeidsoppgaver eller omplussing.

Departementet foreslår videre at tjenestemannsloven § 12 A om omplussing av tjenestemenn i lederstillinger oppheves.

20.1.4 Oppsigelsesvernet

Departementet foreslår at tjenestemannsloven § 9 og § 11 oppheves og erstattes av regelen om vern mot usaklig oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 60 og oppsigelsesfristene i arbeidsmiljøloven § 58, jf. henholdsvis § 15-7 og § 15-3 i lovforslaget.

Departementet foreslår videre å oppheve tjenestemannsloven § 10 om oppsigelse etter de første tjenestear for tjenestemenn (det "sterke stillingsvernet"). Det foreslås at alle tjenestemenn i staten omfattes av forslaget til § 15-7, det vil si den alminnelige saklighetsnormen som gjelder ved oppsigelser.

20.1.5 Ordensstraff

Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalget i at det ikke er grunnlag for å videreføre ordningen med ordensstraff i tjenestemannsloven § 14 i forslaget til ny lov. ... vurdering og viser til at ordensstraff er en gammeldags reaksjon som neppe tjener noe reelt formål ved siden av oppsigelse og avskjed når arbeidsgiver benytter seg av adgangen til å gi en forutgående advarsel.

20.1.6 Suspensjon

Departementet foreslår å lovfeste regler om suspensjon som skal gjelde i samtlige sektorer i arbeidslivet, jf. forslag til § 15-13. Det legges til grunn at arbeidsgivere i visse særlige tilfeller vil kunne ha et beskyttelsesverdig behov for øyeblikkelig å kunne pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet midlertidig.

Etter departementets syn vil det være en fordel om det i lov fremgår klart for begge parter i hvilke tilfeller arbeidsforholdet kan suspenderes fremfor at arbeidsgiver eventuelt straks måtte gå til avskjed. En avskjedsbeslutning som eventuelt trekkes tilbake antas i enda større grad enn en suspensjon å kunne være

ødeleggende for et eventuelt fortsatt samarbeids- og tillitsforhold, og vil kunne være en større belastning for en arbeidstaker enn suspensjon.

20.1.7 Avskjed

Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalget i at de samme regler om avskjed bør gjelde for alle sektorer. Departementet foreslår på denne bakgrunn at tjenestemannsloven § 16 oppheves for tjenestemenn og erstattes av forslaget til § 15-14. Forslaget vil ikke innebære vesentlige endringer i forhold til gjeldende rett.

20.1.8 Arbeidsgivers omplasseringsplikt/fortrinnsrett

Departementet foreslår i tråd med Arbeidslivslovutvalgets innstilling at tjenestemannsloven § 13 nr. 1 oppheves. Arbeidsgivers omplasseringsplikt i staten vil dermed følge av den alminnelige omplasseringsplikten ved nedbemanningsoppsigelser i henhold til forslag til § 15-7 andre ledd.

Departementet foreslår i likhet med Arbeidslivslovutvalget å videreføre regelen om ekstern fortrinnsrett i staten og at prinsippet lovfestes i forslag til § 14-2 nr. 10, samt at nærmere regler om fremgangsmåter for å nytte denne fortrinnsretten reguleres i forskrift til bestemmelsen.

20.1.9 Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed

Arbeidslivslovutvalget foreslår at "kommunemodellen" bør legges til grunn for saksbehandlingskravene ved oppsigelse og avskjed også i staten. Etter departementets mening er dette den mest hensiktsmessige måten å fastsette saksbehandlingskravene på, det vil si å unnta oppsigelse og avskjed fra forvaltningsloven kapittel VII (§§ 28 - 34).

Departementet foreslår at reglene om drøftinger i lovforslaget § 15-1 erstatter regelen i tjenestemannsloven § 18 nr. 1 om tjenestemannens rett til å forklare seg muntlig for den myndighet som skal avgjøre saken. Videre foreslås det unntak fra reglene om krav til forhåndsvarsel ved oppsigelse etter forvaltningsloven § 16.

Departementet foreslår at oppsigelse og avskjed i statlig sektor fortsatt skal være enkeltvedtak etter forvaltningsloven, men at det inntas en presisering i forvaltningsloven § 3 andre ledd tredje punktum om at slike vedtak er unntatt fra klageadgangen i forvaltningslovens kapittel VII også når de treffes av et statlig organ.

20.1.10 Søksmålsregler

Departementet foreslår at reglene om klage- og søksmålsrett for tjenestemenn i tjenestemannsloven

§ 19 nr. 1 og 2 oppheves. Alle søksmål knyttet til stillingsvern og om et arbeidsforhold består vil dermed bli regulert av kapittel 17 i lovforslaget.

20.1.11 Behov for overgangsregler - forholdet til arbeidet med ny embets- og tjenestemannslov

Departementet foreslår at den lovtekniske gjennomføringen av endringsforslagene til tjenestemannsloven (opphevelse av bestemmelser i tjenestemannsloven som følge av at reglene i arbeidsmiljøloven også skal gjelde for tjenestemenn i staten) legges frem for Stortinget i Moderniseringsdepartementets forslag til en ny embets- og tjenestemannslov. Bakgrunnen for dette er at dette anses som en mer oversiktlig løsning rent lovteknisk.

20.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår å harmonisere stillingsvernreglene i tjenestemannsloven med arbeidsmiljølovens regler.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener det er uheldig å ensidig foreta denne endringen uten at det er foretatt en full gjennomgang av ulike lønns- og arbeidsvilkår i staten i samarbeid med de ansattes organisasjoner. Flertallet viser også til at Arbeidslivslovutvalget, (NOU 2004:5) side 346, uttaler følgende:

"Tjenestemannslovens bestemmelser om stillingsvern er et av flere elementer som utgjør de samlede lønns- og arbeidsvilkår i staten, og kan ikke vurderes løsrevet fra denne totaliteten. Utvalget har imidlertid ikke hatt mulighet til å foreta en vurdering av det totale bildet."

Flertallet mener dette underbygger at det burde vært gjennomført en mer omfattende prosess enn det Regjeringen har lagt opp til.

Flertallet vil understreke at gode endringsprosesser i staten er avhengige av et samarbeid mellom alle som deltar. Vidtgående endringer av lover og regler må utredes grundig, og de ansattes organisasjoner må trekkes aktivt med i utredningsprosessen. Flertallet kan ikke se at dette har skjedd her, og vil gå imot Regjeringens forslag om å harmonisere stillingsvernreglene i tjenestemannsloven. Flertallet mener det er behov for å etablere et eget lovutvalg som gjør en grundig vurdering av tjenestemennenes rolle i staten dersom endringer skal gjennomføres. Det vises i den forbindelse til behandlingen av Ot.prp. nr. 67 (2004-2005).

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folke-

parti viser til at Arbeidslivslovutvalget, ((NOU) 2004:5) side 346 uttaler:

"Utvalget har kommet til at det, med enkelte unntak, ikke er grunnlag for å opprettholde et særskilt stillingsvern for arbeidstakere i staten. Utvalget mener stillingsvernet i prinsippet bør være det samme for privat, kommunal og statlig sektor."

Disse medlemmer vil fremheve at ansatte i staten i all hovedsak er omfattet av gjeldende arbeidsmiljølov, unntaket gjelder stillingsvernsreglene. Kommunale arbeidstakere omfattes allerede i dag fullt ut av arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer stiller seg bak departementets målsetting om at arbeidsmiljøloven skal omfatte flest mulig arbeidsforhold. Disse medlemmer vil videre fremheve viktigheten av å redusere skillet mellom det private og det offentlige arbeidsmarked. Disse medlemmer mener at utøvelse av statlig virksomhet har endret seg og i økende grad kan sammenlignes med privat virksomhet. Det offentlige har ansvar for viktige samfunnstjenester, men disse medlemmer vil påpeke at dette ikke nødvendigvis tilsier behov for spesielle ansettelses- og arbeidsvilkår for dem som yter tjenestene. I denne forbindelse kan det vises til at statens forvaltningsvirksomhet på mange måter kan sammenlignes med den kommunale forvaltning, som allerede omfattes fullt ut av arbeidsmiljøloven.

21. RETTIGHETENE TIL ARBEIDSTAKERE VED OVERDRAGELSE AV VIRKSOMHET

21.1 Sammendrag

Arbeidsmiljøloven kapittel XII A (§§ 73 A til 73 E) har bestemmelser om vern av arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelser. Reglene gjennomfører EUs direktiv om virksomhetsoverdragelse (gjeldende direktiv 2001/23/EF og tidligere direktiv 98/50/EF og 77/187/EF).

Proposisjonen innebærer i all hovedsak forslag om videreføring av dagens rettstilstand.

Hovedregelen ved overdragelse av virksomhet er at arbeidstakerne har rett til å få sine lønns- og arbeidsvilkår uendret overført til den nye arbeidsgiveren. I proposisjonen foreslås det å oppheve gjeldende unntak for pensjonsrettigheter. Departementet foreslår imidlertid at dette bare skal gjelde fullt ut dersom den nye arbeidsgiveren ikke har pensjonsordning før overdragelsestidspunktet, og dersom pensjonsordningen etter det underliggende regelverk lar seg overføre. Dersom den nye arbeidsgiveren allerede har en pensjonsordning for sine arbeidstakere, foreslås det at denne ordningen kan gjøres gjeldende også for de overførte arbeidstakerne. Dersom den pensjonsordning arbeidstakerne var omfattet av før overdragel-

sen, av ulike grunner ikke lar seg overføre, foreslås det at den nye arbeidsgiveren skal sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening av en annen kollektiv pensjonsordning.

Departementet foreslår å lovfeste arbeidstakernes rett til å nekte å bli med over til ny virksomhet (reservasjonsrett), men vil ikke lovfeste noen rett for arbeidstaker til å velge å fastholde arbeidsavtalen med den tidligere arbeidsgiveren (valgrett). Det foreslås at utøvelse av reservasjonsrett som hovedregel innebærer at arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og tidligere arbeidsgiver opphører på tidspunktet for overdragelsen. Departementet foreslår videre at arbeidstaker som har benyttet reservasjonsretten, får en fortrinnsrett til ledig stilling i gammel arbeidsgivers virksomhet i inntil ett år etter overdragelsestidspunktet.

Departementet foreslår at tariffavtale skal følge med arbeidstakere ved virksomhetsoverdragelse, men at ny arbeidsgiver kan reservere seg mot avtalen.

Departementet foreslår enkelte lovtekniske presiseringer i reglene om informasjon og drøfting ved virksomhetsoverdragelser.

21.2 Komiteens merknader

Komiteen mener det er viktig å ha på plass et godt regelverk som sikrer at arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår opprettholdes når virksomheten skifter innehaver. Hittil har pensjonsrettigheter vært unntatt, noe som har betydd at en betydningsfull del av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår har vært unntatt fra rettighetsovergangen ved virksomhetsoverdragelse.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, understreker at ved overdragelse av virksomhet er det viktig at arbeidstakerne også får med seg sine pensjonsrettigheter. Flertallet viser til at det også i lovverket er lagt til rette for en slik overføring. Flertallet mener det er en svakhet med Regjeringens forslag at det ikke sikrer arbeidstakerne en pensjonsordning som er minst like god som den de hadde. Flertallet viser til at alle fra 1. januar 2006 skal ha en tjenestepensjon. Flertallet ber Regjeringen arbeide videre med lovbestemmelser som begrenser arbeidsgivers mulighet til å gjøre eksisterende pensjonsordninger gjeldende for overførte arbeidstakere der dette gir pensjonsordning med like bra dekning eller ytelse for de overførte arbeidstakere som de hadde fra før.

Komiteen mener at reglenes formål og arbeidstakernes behov for å få videreført sine pensjonsrettigheter, tilsier at pensjonsordninger bør likestilles med andre lønns- og arbeidsvilkår ved virksomhets-

overdragelser. Komiteen støtter Regjeringens forslag som opphever unntaket for pensjon.

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår å lovfeste reservasjonsretten, det vil si at arbeidstaker kan motsette seg å bli med over til den nye arbeidsgiveren (reservasjonsrett overfor erververen). Det foreslås en frist for utøvelse av reservasjonsretten. Regjeringen foreslår videre å lovfeste en fortrinnsrett inntil ett år til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver etter en virksomhetsoverdragelse. Regjeringen begrenser denne fortrinnsretten til de arbeidstakerne som utøver reservasjonsrett, det vil si de som ikke blir med over til den nye arbeidsgiveren. Komiteen støtter forslaget om å lovfeste reservasjonsretten.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at det i gjeldende rett er en valgrett i særlige situasjoner, og at Regjeringens forslag innebærer at denne valgretten ikke blir videreført. Ifølge rettspraksis gjelder dette tilfeller hvor endringene er av en særlig inngripende karakter, f.eks. sannsynligheten for at de ansatte vil miste sine arbeidsplasser ved en snarlig nedbemanning hos ny arbeidsgiver, eller hvilke pensjonsrettigheter arbeidstakerne vil få i forhold til tidligere. Flertallet ønsker å videreføre gjeldende rett om valgrett i særlige situasjoner.

Flertallet fremmer følgende forslag:

"§ 16-3 første og andre ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Arbeidsforholdet overfor tidligere arbeidsgiver vil i tilfelle opphøre ved tidspunktet for overdragelsen, men likevel tidligst på det tidspunkt arbeidstakers oppsigelsestid ville utløpt.

Andre punktum gjelder ikke dersom overføring til ny arbeidsgiver medfører en ikke uvesentlig negativ endring i arbeidstakerens situasjon. Arbeidstaker kan i så fall kreve at arbeidsforholdet videreføres.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, eller krever at arbeidsforholdet videreføres, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt."

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti støtter proposisjonens forslag og fremmer følgende forslag:

"§ 16-3 første og andre ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Arbeidsforholdet overfor tidligere arbeidsgiver vil i tilfelle opphøre

ved tidspunktet for overdragelsen, men likevel tidligst på det tidspunkt arbeidstakers oppsigelsestid ville utløpt.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt."

Komiteen mener regelen om at tariffavtale går over til ny innehaver ved en virksomhetsoverdragelse kan bidra til å skape større ro og stabilitet rundt tarifforholdene. Komiteen viser til at Regjeringen foreslår at hovedregelen skal være at ny arbeidsgiver blir bundet av tidligere arbeidsgivers tariffavtale, med mindre den nye arbeidsgiveren innen bestemte frister meddeler til fagforeningen at han eller hun ikke ønsker å bli bundet av tariffavtalen.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, peker på at ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse vil kunne velge om virksomheten vil binde seg til den tariffavtalen som gjaldt for de ansatte i den "oppkjøpte" virksomheten, jf. lovforslaget § 16-2 andre ledd. Dette er flertallet uenig i.

Flertallet viser til at arbeidstakernes individuelle rettigheter når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår uansett vil gjelde til avtaleperiodens utløp eller til det inngås ny tariffavtale. Flertallet understreker videre at den nye arbeidsgiver ved utløpet av en tariffavtale kan velge å gå til det skritt å si opp avtalen. Forskjellen er likevel at det automatisk utløser en forhandlingssituasjon, noe som vil være en fordel for alle parter. Flertallet ønsker derfor å gå imot at ny arbeidsgiver skal kunne velge å ikke bli bundet av tidligere arbeidsgivers tariffavtale.

På denne bakgrunn fremmer flertallet følgende forslag:

"§ 16-2 andre ledd skal lyde:

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. De overførte arbeidstakerne har rett til å beholde de individuelle og kollektive arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere."

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti fremmer følgende forslag:

"§ 16-2 andre ledd skal lyde:

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere."

22. PROSESSREGLENE

22.1 Sammendrag

Departementet foreslår en omfattende teknisk omarbeiding av lovens prosessregler ved at regler av prosessuell karakter som i dag står i ulike materielle bestemmelser, skilles ut og samles i et eget prosesskapittel, kapittel 17. Det nye kapitlet om prosessregler er systematisert kronologisk etter gangen i en stillingsvernssak.

Departementet foreslår videre at alle tvister om plikter eller rettigheter etter loven skal behandles etter lovens særlige prosessregler. Rettens plikt til å påskynde saken er begrenset til tvister vedrørende opphør av arbeidsforhold, fortrinnsrett, midlertidig ansettelse, innleie og suspensjon. Departementet foreslår videre at alle tingretter skal kunne behandle tvister etter loven, og ikke bare særskilt utpekte tingretter som i dag. Det foreslås også at Domstolsadministrasjonen kan opprette flere meddommerutvalg i et fylke.

22.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at det har vært bred støtte til forslaget til prosessregler. For øvrig har komiteen ingen merknader.

23. TILSYN, TVISTELØSNINGSNEMND OG STRAFF

23.1 Sammendrag

Departementet foreslår ingen store endringer i gjeldende rett.

Departementet foreslår å klargjøre hvilke bestemmelser Arbeidstilsynet har adgang til å håndheve. Videre foreslås en opprydding og forenkling i de organisatoriske bestemmelsene om Arbeidstilsynets organisasjon osv.

Departementet foreslår at alle tvister om permisjonsrettigheter og enkelte tvister om arbeidstid skal behandles av en tvistenemnd.

Departementet foreslår å oppheve den særlige straffebestemmelsen for foreldre og foresatte, da den anses som overflødig.

23.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at Regjeringen ikke foreslår noen store endringer i gjeldende rett. Komiteen viser videre til at høringsuttalelsene i all hovedsak er positive til at nemndløsningen utvides i forhold til gjeldende lov, og at det bør være en felles tvisteløsningsnemnd.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til Regjeringens forslag om tvisteløsningsnemnd. Flertallet finner forslaget om tvisteløsningsnemnd positivt fordi dette vil kunne løse konflikter mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på en bedre måte enn om slike saker går direkte til rettsapparatet. Flertallet er derfor av den oppfatning at sakene tvisteløsningsnemnda skal behandle ikke bør avgrenses til arbeidstidsordninger, rett til å unntas overtid og rett til permisjon etter forslaget kapittel 12. Tvisteløsningsnemnda bør også kunne behandle tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte.

På denne bakgrunn fremmer flertallet følgende forslag:

"§ 14-3 fjerde ledd skal lyde:

(4) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf § 17-2."

"§ 17-2 første ledd skal lyde:

(1) Tvist som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse."

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti vil stemme imot forslaget til § 14-3 fjerde ledd, og fremmer følgende forslag:

"§ 17-2 første ledd skal lyde:

(1) Tvist som nevnt i §§ 10-13 og 12-14 kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse."

24. ØKONOMISKE, ADMINISTRATIVE OG LIKESTILLINGSMESSIGE KONSEKVENSER

24.1 Sammendrag

24.1.1 Generelle betraktninger

Virkninger av de enkelte lovforslagene kan slå forskjellig ut overfor ulike aktører og grupper i ar-

beidsmarkedet og trekke i ulik retning med hensyn til arbeidsmarkedets funksjonsmåte. Det er derfor vanskelig å gi en helhetlig eller entydig analyse av lovforslagenes virkninger for samfunnsøkonomien. I det videre har en derfor fokusert på virkninger disse kan ha på arbeidsmarked og likestilling.

24.1.2 Nærmere om de mest sentrale forslagene

Departementet har vært opptatt av å ha et regelverk som forhindrer at arbeidstakere over tid støtes ut til passive trygdeordninger på grunn av gjentatt urimelig utnyttning av svært liberale rammer. En slik vektlegging av et inkluderende arbeidsliv tjener både arbeidstakerne, arbeidsgivere og samfunnet for øvrig, i det lange løp.

Når det gjelder forslaget til konkrete lovendringer, er ett av formålene på HMS-området en tydeliggjøring av arbeidsgivers ansvar. Dette må antas å ha en positiv effekt på det forebyggende HMS-arbeid, uten at det innføres nye og kostbare krav rettet mot virksomhetene. Ett annet formål har vært å forenkle og tydeliggjøre reglene. Dette har betydning for brukernes evne og vilje til å anvende regelverket, og det antas at dette på tilsvarende måte vil ha en positiv effekt på det forebyggende HMS-arbeidet. Lovgivningen legger til rette for et bedre arbeidsmiljø og bidrar dermed til å redusere omfanget av blant annet helse-skader, noe som er entydig positivt. Et forsvarlig fysisk så vel som psykososialt arbeidsmiljø er viktig for å sikre et inkluderende arbeidsliv.

Samtidig vil forslaget om å utvide arbeidstidskapitlet til å gjelde flere grupper samt å endre perioden for gjennomsnittberegning av arbeidstiden fra 16 til 8 uker kunne oppleves som en innstramning i reglene sett fra arbeidsgivers side. Departementet vurderer imidlertid disse endringene som relativt moderate, og at de har begrensede konsekvenser for virksomhetens mulighet til å organisere og planlegge arbeidet etter behov. For den enkelte arbeidstaker må endringene derimot antas å ha positiv betydning i et helseperspektiv.

Arbeidstiden er i stor utstrekning regulert gjennom tariffavtaler, og mange av de som i utgangspunktet ikke er omfattet av tariffavtaler følger tariffavtalenes regulering når det gjelder arbeidstid. Effekter på arbeidsmarkedet som sådan av lovendringene er derfor vanskelig å slå fast eller å forutsi.

Forslaget om å endre stillingsvernsreglene vil ventelig gi noe økte muligheter for tilpasning sett fra virksomhetenes ståsted. Også på dette området er det imidlertid grunn til å påpeke at endringene som foreslås vurderes som moderate, og at de ikke vil endre hovedregelen i norsk arbeidsliv om fast ansettelse. Lovforslaget innebærer at arbeidsgiverne gis en viss økning i adgangen til midlertidig ansettelse. Hvilke effekter endringene vil ha på arbeidsmarkedet er mer

usikkert. Det er grunn til å anta at særlig nykommere på arbeidsmarkedet vil kunne nyte godt av mer fleksible regler om midlertidig ansettelse. Reglene vil også kunne gi noe økt mobilitet og jobbrotasjon. Forslaget om en viss justering av retten til å stå i stilling ved tvist om oppsigelse vil også kunne bidra til enklere og mer forutsigbare regler for virksomhetene, og dermed redusere risikoen ved å foreta nyansettelser.

24.1.3 Særlig om virkningene på sysselsetting og arbeidsmarked

I prinsippet kan en arbeidsgiver velge mellom en rekke tilpasningsformer når det skal foretas endringer i aktivitetsnivå, blant annet overtid og merarbeid, midlertidig ansettelse, innleie/utleie, permitteringer, fast ansettelse og oppsigelse, kjøp av tjenester eksternt, bruk av kontraktører og liknende.

Med de moderate tilpasningene i stillingsvernet som Regjeringen legger opp til, er det liten grunn til å regne med negative konsekvenser for arbeidsmarkedet av noe særlig omfang. Dersom arbeidsgivere opplever økt jobbrotasjon som følge av økt midlertidig ansettelse som et problem, står også bedriftene fritt til å knytte arbeidstakerne tettere til seg gjennom å tilby fast ansettelse.

I tillegg vil økt grad av harmonisering av regelverket på tvers av ulike sektorer i arbeidsmarkedet, spesielt mellom offentlig og privat sektor, kunne fremme mobiliteten av arbeidskraft mellom sektorer og bidra til å gjøre arbeidsmarkedet mer oversiktlig for arbeidstakerne. Dette kan bidra til at det blir lettere for arbeidsgiver å besette ledige stillinger med tilpasset kompetanse og dermed gi bedre utnyttelse av arbeidskraften, noe som også kommer den enkelte arbeidsgiver til gode.

Det er ikke grunnlag for å trekke klare konklusjoner med hensyn til virkningen av sammenhengen mellom stillingsvern og det generelle nivået på sysselsetting og arbeidsledighet eller langsiktige lønns-effekter. Foreliggende empiri tyder likevel på at omfanget av ansettelser og oppsigelser øker og at arbeidsledigheten blant ungdom og lavkvalifiserte grupper kan gå noe ned. Det tilsvarende er tilfelle når det gjelder langtidsarbeidsledigheten.

24.1.4 Likestillingskonsekvenser

Arbeidsmiljølovgivningen er i utgangspunktet kjønnsnøytral. Loven kan likevel ha likestillingsmessige konsekvenser.

Noen lovforslag vil ha en direkte betydning, for eksempel forslagene i lovens kapittel 4, hvor det særskilt fremgår at virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn. Tilsvarende vil forslagene om å løfte fram og understreke lovens krav rettet mot arbeidsmiljøproblemer av sosial/psykososial art

i større grad bidra til en bedre tilpasning av loven til et arbeidsliv med blant annet høy yrkesdeltakelse blant kvinner. Det kan vises til at forslaget § 4-3 retter seg spesielt mot trakassering, trusler og vold på arbeidsplassen, noe som erfaringsmessig i størst grad rammer kvinner.

Det forebyggende arbeidsmiljøarbeid, med vekt på arbeidets organisering, tilrettelegging mv. fremheves i forslaget til de generelle krav til arbeidsmiljøet nettopp med tanke på at det i mange av de kvinnedominererte yrkene både er høyt sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet.

Departementet vil vise til forslaget om å lovfeste forbud mot diskriminering av deltidsansatte og midlertidig ansatte. Det er i valg av utforming av forslaget lagt vekt på at det særlig er kvinner som jobber deltid og som utgjør en stor andel av de midlertidig ansatte.

Forslaget om en fortrinnsrett for deltidsansatte er viktig i et likestillingsperspektiv, da de fleste deltidsansatte er kvinner.

Når det gjelder arbeidstid vil forslaget om å innføre en rett til fleksibel arbeidstid på visse vilkår, bidra til å øke muligheten for den enkelte til bedre å kunne kombinere og tilpasse arbeids- og familieliv, noe som er viktig spesielt for menn og kvinner med små barn eller andre omsorgsoppgaver. Samtidig beholdes i hovedsak dagens regulering av "normalrammer" og bruk av overtid. En viktig premiss for departementets vurdering i denne sammenheng har vært hensynet til likestilling og det å legge til rette for et arbeidsliv som kan kombineres med familieliv og som ikke bidrar til forsterkninger av tradisjonelle kjønnsrollemønstre.

Også forslagene vedrørende stillingsvern vil kunne ha likestillingsmessige effekter. Det gjelder for eksempel forslaget om å sette en øvre ramme for lengden av et midlertidig ansettelsesforhold.

Også endringsforslaget om oppsigelse ved utskilning av virksomhet, jf. forslaget til § 15-7, tredje ledd om å utvide virkeområdet til ikke bare å omfatte virksomhetens ordinære drift vil kunne ha likestillingsmessige effekter. Mange kvinner arbeider i dag innenfor støttefunksjoner som kantine og renhold og omfattes derfor ikke av dette særskilte vernet i dag.

24.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til sine merknader og forslag i andre kapitler.

25. FORSLAG FRA MINDRETALL

Forslag fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti:

Forslag 1

§ 1-1 e skal lyde:

- e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov.

Forslag 2

§ 1-8 skal lyde:

Arbeidstaker og arbeidsgiver

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

Forslag 3

§ 4-1 første ledd skal lyde:

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

§ 4-4 første ledd skal lyde:

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

Forslag 4

§ 6-4 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Innenfor bygge og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale verneombud.

Forslag 5

§ 6-5 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre

vervet på forsvarlig måte. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen.

Forslag 6

§ 10-4 andre ledd skal lyde:

(2) For arbeid av passiv karakter kan det skriftlig avtales en lengre alminnelig arbeidstid enn det som følger av første ledd. Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. I hvilken utstrekning hjemmenvakt og lignende skal regnes med i den alminnelige arbeidstid, fastsettes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Femte og sjette ledd i innstillingen blir tredje og fjerde ledd.

Forslag 7

§ 10-5 skal lyde:

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst ett år i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at arbeidstiden ikke overstiger 60 timer i noen enkelt uke dersom det skriftlig avtales:

- a) mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale eller
- b) mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i virksomhet der lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller avstanden mellom arbeidsstedene gjør en annen organisering av arbeidstiden nødvendig.

Forslag 8

§ 10-6 fjerde til tiende ledd skal lyde:

(4) Arbeidsgiver kan pålegge overtidarbeid inntil 200 timer innenfor en periode på ett år.

(5) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om overtidarbeid på inntil 400 timer innenfor en periode på ett år.

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

(7) Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i løpet av 24 ti-

mer og utvide perioden for gjennomsnittsberegning av samlet arbeidstid til 52 uker. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

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

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

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

§ 10-8 tredje ledd skal lyde:

(3) Bestemmelsene i første og andre ledd kan fraviktes ved skriftlig avtale:

- a) mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale,
- b) mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i virksomhet der lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller avstanden mellom arbeidsstedene gjør en annen organisering av arbeidstiden nødvendig.

Forslag 9

§ 14-9 skal lyde:

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast, med mindre det dreier seg om:

- a) arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- b) at arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag,
- c) praksisarbeid eller utdanningsstillinger,
- d) ansettelse av arbeidstaker som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav,
- e) deltakelse i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Aetat, ansettelse av idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten,
- f) ansettelse for en periode på inntil seks måneder. Perioden kan forlenges slik at samlet ansettelsesperiode utgjør 12 måneder. Arbeidsgiver kan ikke bytte ut en arbeidstaker ved å ansette en ny arbeidstaker for å utføre det samme arbeidet.

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

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

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

(5) Midlertidig arbeidsavtale opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeid er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav c, e og f. Reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer også til anvendelse dersom arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i virksomheten etter bokstav g i til mer enn 12 måneder.

§ 14-12 tredje ledd skal lyde:

(3) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd, andre, tredje og fjerde punktum tilsvarende.

Forslag 10

§ 15-7 tredje ledd skal lyde:

(3) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

Forslag 11

§ 15-11 skal lyde:

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillin-

gen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke:

- a) ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt,
- b) under ankebehandling dersom dommen fastslår at oppsigelsen er gyldig.

Dersom dommen fastslår at oppsigelsen er gyldig skal retten samtidig fastsette frist for arbeidstakers fratreden. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.

(4) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke når arbeidsforholdet er bortfalt som følge av at virksomheten er nedlagt.

(5) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkeds tiltak i regi av eller i samarbeid med Aetat som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.

(6) Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter at oppsigelsesfristen eller tidsrommet for arbeidsavtalen er utløpt, har rett til å gjeninntre i stillingen dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengningen.

Forslag fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 12

§ 13-4 andre ledd skal lyde:

(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom slike opplysninger er begrunnet i unntaket fra forbudet mot forskjellsbehandling i § 13-3 første ledd. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen.

Forslag fra Høyre og Kristelig Folkeparti:

Forslag 13

§ 2-4 skal lyde:

1. Arbeidstakere har rett til å varsle kritikkverdige forhold i virksomheten på en lojal måte.
2. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler etter første ledd er forbudt.

Forslag 14

§ 3-3 andre ledd skal lyde:

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, samarbeidsorgan etter kapittel 7 og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Forslag 15

§ 5-1 tredje ledd skal lyde:

(3) Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, bedriftshelsetjeneste og samarbeidsorgan etter kapittel 7.

Forslag 16

§ 6-1 til § 6-3 skal lyde:

Plikt til å velge verneombud

(1) Det skal velges ett eller flere verneombud i alle virksomheter som går inn under loven. I virksomhet med færre enn ti arbeidstakere kan arbeidsgiver og tillitsvalgte skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud. Arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud.

(2) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud. Hovedverneombudet skal samordne verneombudenes aktivitet.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om verneombud og hovedverneombud, herunder om valg, organisering og funksjonstid.

§ 6-2 Verneombudets oppgaver

(1) Verneombudet skal innenfor sitt verneområde:

- a) ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet,
- b) påse at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov,
- c) medvirke under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for helse, miljø og sikkerhet, blant annet ved utøvelse av systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

(2) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til arbeidstakerne på stedet og til arbeidsgiver eller dennes representant, med mindre verneombudet selv avverger faren. Arbeidsgiver skal gi verneombudet svar på meldingen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal ver-

neombudet gi underretning til Arbeidstilsynet eller til samarbeidsorgan etter lovens kapittel 7.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om verneombudets oppgaver.

§ 6-3 Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid

(1) Dersom verneombudet mener at det er overhengende fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om det kan fortsette. Arbeidet kan bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.

(2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiver eller dennes representant.

(3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses etter første ledd.

Forslag 17

§ 7-1 til § 7-3 skal lyde:

§ 7-1 Samarbeidsorgan for helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål

(1) Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal ha et organ for samarbeid om helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål. Arbeidsgiver, arbeidstakerne, verneombud og bedriftshelsetjenesten skal være representert i organet. Organet skal medvirke til gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet.

(2) Første ledd gjelder for virksomheter med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene i virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes organ som nevnt i første ledd i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere.

(3) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i en virksomhet.

§ 7-2 Etablering av samarbeidsorgan ved avtale

(1) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte samt hovedverneombudet kan inngå skriftlig avtale om samarbeid etter § 7-1.

(2) Avtalen skal minst inneholde bestemmelser om:

- a) oppgaver og myndighet,
- b) organiseringen av arbeidet,
- c) valg eller utpeking av representantene,
- d) opphør og endring av avtalen.

(3) De tillitsvalgte som kan inngå avtale etter første ledd, skal velges ved alminnelig flertallsvalg. En eller flere fagforeninger som alene eller til sammen

representerer et flertall av arbeidstakerne, kan i stedet peke ut de som skal inngå slik avtale.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om valg og utpeking etter tredje ledd.

§ 7-3 Arbeidsmiljøutvalg

(1) I virksomhet som har plikt til samarbeid etter § 7-1 og som ikke har inngått avtale om samarbeidsorgan etter § 7-2, skal det opprettes arbeidsmiljøutvalg.

(2) Arbeidsmiljøutvalget skal følge virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og kan kreve fremlagt dokumenter og rapporter av betydning for sitt arbeid.

(3) Arbeidsmiljøutvalget skal holdes informert om og drøfte:

- a) planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, for eksempel om rasjonalisering og andre former for omstilling, arbeidstidsordninger, innføring av ny teknologi, endring av arbeidsmetoder mv.,
- b) tiltak som kan gjøre virksomheten mer inkluderende for arbeidstakere med funksjonshemming og eldre arbeidstakere,
- c) arbeidstakernes organisatoriske og psykososiale miljø,
- d) bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
- e) opplæring som har betydning for arbeidsmiljøet.

(4) Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det nødvendig for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan det vedta at arbeidsgiver gjennomfører konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet som ligger innenfor rammen av bestemmelsene i eller i medhold av denne lov, eller utfører tiltak for å klarlegge om det foreligger helsefare. Hvis arbeidsgiver ikke imøtekommer vedtaket, kan arbeidstakernes representanter i utvalget kreve at arbeidsgiver forelegger saken for Arbeidstilsynet.

(5) Arbeidsmiljøutvalget skal være sammensatt som bestemt i § 7-1. Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges annenhver gang av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om arbeidsmiljøutvalgets arbeid, herunder om valg, saksbehandling og funksjonstid.

Forslag 18

§ 10-11 første ledd skal lyde:

(1) Arbeid mellom kl. 2200 og kl. 0600 er nattarbeid. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. Som nattar-

beid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 0000.

Forslag 19

§ 16-2 andre ledd skal lyde:

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

Forslag 20

§ 16-3 første og andre ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Arbeidsforholdet overfor tidligere arbeidsgiver vil i tilfelle opphøre ved tidspunktet for overdragelsen, men likevel tidligst på det tidspunkt arbeidstakers oppsigelsestid ville utløpt.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.

Forslag 21

§ 17-2 første ledd skal lyde:

(1) Tvist som nevnt i §§ 10-13 og 12-14 kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.

Forslag fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet:

Forslag 22

Stortinget ber Regjeringen om å fremme forslag om en gradvis opptrapping av bedriftshelsetjenesten slik at den omfatter alle arbeidstakere.

Forslag 23

§ 8-1 skal lyde:

(1) I virksomheter der det er oppnevnt tillitsvalgte, skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørs-

mål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 24

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag til et forenklet HMS-regelverk der formålet er å samordne og redusere antall HMS-forskrifter vesentlig.

Forslag 25

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag til en forenklet arbeidsmiljølovgivning for mindre virksomheter.

Forslag 26

§ 2-3 overskriften skal lyde:

Arbeidstakers plikter.

§ 2-3 første ledd nytt siste punktum skal lyde:

Arbeidstaker skal i tillegg selv vurdere behovet for verneutstyr som er påkrevet for hver arbeidsoppgave.

Forslag 27

§ 10-2 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver skal søke å tilrettelegge for fleksibel arbeidstid når arbeidstaker fremsetter ønske om dette.

§ 10-8 tredje ledd nytt annet punktum skal lyde:

På ikke-tariffbundne bedrifter kan slik avtale gjøres med den enkelte ansatte eller med verneombud/arbeidsmiljøutvalg.

Forslag 28

§ 14-9 første ledd b) skal lyde:

b) at arbeidstaker bare trengs i en begrenset periode (sesongarbeid) eller for å utføre et bestemt oppdrag.

Forslag fra Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 29

§ 10-4 fjerde ledd skal lyde:

(4) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for:

- a) helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b) tredelt turnus: arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av vakter som faller på kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antallet vakter,
- c) arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenning av bergrom under jord.

Forslag 30

Stortinget ber Regjeringen om å utarbeide en offentlig godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten.

Forslag 31

Stortinget ber Regjeringen om å utarbeide lovbestemmelser om ansattes ytringsfrihet som gir arbeidstakerne et minst like omfattende vern for ytringer som svenske arbeidstakere har i svensk lovgivning. Slikt lovforslag legges frem for Stortinget innen utgangen av stortings sesjon 2005-2006.

Forslag 32

Stortinget ber Regjeringen utrede innføring av en alminnelig arbeidstid på 37,5 timers arbeidsuke med sikte på å redusere den alminnelige arbeidstiden i arbeidsmiljøloven fra 40 til 37,5 timer.

Forslag fra Senterpartiet:

Forslag 33

Stortinget ber Regjeringen i samråd med partene i arbeidslivet forberede gjennomføring av en lovendring som sikrer likestilling mellom tredelt turnus og skiftarbeid.

26. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har ellers ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre følgende

vedtak:

A.

Vedtak til lov

om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

Kapittel 1 Innledende bestemmelser

§ 1-1 Lovens formål

Lovens formål er:

- å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

§ 1-2 Hva loven omfatter

(1) Loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven.

(2) Unntatt fra loven er:

- sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip,
- militær luftfart som omfattes av luftfartsloven. Departementet kan gi forskrift om unntak fra loven for sivil luftfart og annen statsluftfart enn militær luftfart og om særregler for slik luftfart.

(3) Kongen kan ved forskrift fastsette at kapittel 14, 15 og 16 helt eller delvis ikke skal gjelde for embetsmenn.

(4) Kongen kan gi forskrift om at deler av den offentlige forvaltning, helt eller delvis skal unntas fra loven når virksomheten er av så særegen art at den vanskelig lar seg tilpasse lovens bestemmelser.

§ 1-3 Petroleumsvirksomhet til havs

(1) Loven gjelder for virksomhet i forbindelse med undersøkelse etter og utnyttelse av naturfore-

komster på havbunnen eller i dens undergrunn, i indre norske farvann, norsk sjøterritorium og den norske del av kontinentalsokkelen.

(2) Loven gjelder for virksomhet som nevnt i første ledd i området utenfor den norske del av kontinentalsokkelen dersom dette følger av særskilt avtale med fremmed stat eller av folkeretten for øvrig.

(3) Departementet kan ved forskrift helt eller delvis unnta virksomhet som nevnt i første og andre ledd fra loven. Departementet kan også gi forskrift om at loven helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som nevnt i første ledd i områder utenfor den norske del av kontinentalsokkelen dersom det foretas undersøkelse eller utnyttelse av naturforekomster på havbunnen eller i dens undergrunn fra innretning registrert i norsk skipsregister eller det gjennomføres bemannede undervannsoperasjoner fra innretning eller fartøy registrert i norsk skipsregister. Departementet kan ved forskrift også fastsette at loven skal gjelde ved forflytning av innretning eller fartøy som nevnt.

(4) I forskrift etter denne paragraf kan det også fastsettes særregler.

§ 1-4 Virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker mv.

(1) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker.

(2) Departementet kan gi forskrift om at virksomhet i landbruket som ikke nytter annen hjelp enn avløserhjelp skal unntas fra loven.

(3) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for byggherre eller dennes representant.

(4) I forskrift etter denne paragraf kan det fastsettes særregler.

§ 1-5 Arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem

(1) Departementet kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

(2) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem.

(3) I forskrift etter denne paragraf kan det fastsettes særregler.

§ 1-6 Personer som ikke er arbeidstakere

(1) Følgende personer anses som arbeidstakere i forhold til lovens regler om helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven:

- elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål,
- vernepliktige,

- c) sivile tjenestepliktige,
- d) innsatte i kriminalomsorgens anstalter,
- e) pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l.,
- f) personer som i opplærings- eller attføringsøyemed utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere,
- g) personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak.

Departementet kan i forskrift fastsette unntak fra bestemmelsen i første punktum.

(2) Lovens bestemmelser om arbeidsgiveren gjelder for den som lar personer som nevnt i første ledd utføre arbeid i sin virksomhet.

(3) Departementet kan gi forskrift om i hvilken utstrekning lovens øvrige bestemmelser skal gjelde for personer nevnt i første ledd.

§ 1-7 Utsendt arbeidstaker

(1) Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til.

(2) Utsending av arbeidstaker anses å foreligge når en utenlandsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting:

- a) etter avtale med en mottaker av tjenesteytelser i Norge, sender en arbeidstaker til Norge for egen regning og risiko og under egen ledelse, eller
- b) sender en arbeidstaker til et forretningssted eller virksomhet i Norge som inngår i konsernet, eller
- c) i egenskap av å være vikarbyrå eller annen virksomhet som stiller arbeidstakere til rådighet, sender arbeidstakere til en virksomhet i Norge.

(3) Utsending av arbeidstaker anses også å foreligge når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området.

(4) Kongen kan gi forskrift om hvilke bestemmelser i loven som skal gjelde for utsendte arbeidstakere.

§ 1-8 Arbeidstaker

Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

§ 1-9 Arbeidsgiver

(1) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

(2) Som arbeidsgiver etter denne lov anses der nest ethvert annet foretak som kan utøve bestemmende innflytelse over arbeidsgiver etter første ledd. Kan bestemmende innflytelse utøves av en gruppe av

foretak, eller av foretak knyttet til slik gruppe, anses alle de foretak som er knyttet til gruppen av foretak som arbeidsgiver. Som foretak regnes også enkelt-personforetak og stiftelser.

(3) Andre ledd får ikke anvendelse dersom et foretak eller gruppe av foretak gjør det overveiende sannsynlig at det likevel ikke har vært utøvd bestemmende innflytelse over arbeidsgiver etter første ledd.

(4) Bestemmende innflytelse anses i alle tilfelle for å kunne utøves når et foretak eller gruppe av foretak hos arbeidsgiver etter første ledd

- a) eier så mange andeler av foretakskapitalen at dette gir flertallet av de stemmer som kan avgis, eller
- b) kan velge eller oppnevne mer enn halvparten av medlemmene i besluttede foretaksorganer, eller
- c) kontrollerer mer enn halvparten av de stemmer som er knyttet til den del av kapitalen i foretaket som kan treffe de avgjørende beslutninger.

(5) Andre og fjerde ledd får ikke anvendelse hvor bestemmende innflytelse kan utøves av staten, Statens Bankinvesteringsfond eller Statens Banksikringsfond.

§ 1-10 Ufravikelighet

Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt.

Kapittel 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

§ 2-1 Arbeidsgivers plikter

Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt.

§ 2-2 Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver:

- a) sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

(2) Hovedbedriften skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dersom det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen. Kommer slik avtale ikke i stand, skal det meldes til Arbeidstilsynet som bestemmer hvem som skal ha ansvaret for samordningen.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av arbeidsgivers plikter etter første ledd.

§ 2-3 *Arbeidstakers medvirkningsplikt*

(1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

(2) Arbeidstaker skal:

- a) bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader,
- b) straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet,
- c) avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse,
- d) sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,
- e) melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,
- f) medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,
- g) rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.

(3) Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde.

§ 2-4 *Forbud mot gjengjeldelse som følge av varsling*

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle offentligheten om kritikkverdige forhold i virksomheten der dette ikke er i strid med annen lov.

(2) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler etter første ledd er forbudt.

Kapittel 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

§ 3-1 *Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver

sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a) fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b) ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 3-2 *Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten*

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:

- a) at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig,
- b) at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- c) sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

(2) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.

(3) Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.

(4) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf. Departementet kan også i forskrift gi nærmere bestemmelser om personlig verneutstyr, herunder om:

- a) utforming, merking mv.
- b) bruk, vedlikehold mv.
- c) prøving, sertifisering og godkjenning
- d) godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av personlig verneutstyr

Departementet kan i forskrift fastsette at reglene om personlig verneutstyr også skal gjelde for produsent, importør og leverandør.

§ 3-3 *Bedriftshelsetjeneste*

(1) Arbeidsgiver plikter å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre.

§ 3-4 *Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet*

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

§ 3-5 *Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*

(1) Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere krav til opplæringen.

Kapittel 4 Krav til arbeidsmiljøet

§ 4-1 *Generelle krav til arbeidsmiljøet*

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal

til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(4) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med funksjonshemming kan arbeide i virksomheten.

(5) Departementet kan gi forskrift om begrenning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.

(6) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av identitetskort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen.

§ 4-2 *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling*

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

(2) I utformingen av den enkelte arbeidssituasjon skal:

- a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
- b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
- c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
- d) arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
- e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nød-

vendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

§ 4-3 *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

§ 4-4 *Krav til det fysiske arbeidsmiljøet*

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

(2) Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon. Det skal legges til rette for variasjon i arbeidet og for å unngå tunge løft og ensformig gjentakelsesarbeid. Ved oppstilling og bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr skal det sørges for at arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige belastninger ved vibrasjon, ubekvem arbeidsstilling o.l.

(3) Maskiner og annet arbeidsutstyr skal være konstruert og ha nødvendige verneinnretninger slik at arbeidstaker er vernet mot skader.

(4) Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf og kan herunder bestemme at reglene skal gjelde for utleiere av lokaler o.l.

§ 4-5 *Særlig om kjemisk og biologisk helsefare*

(1) Ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale skal arbeidsmiljøet være tilrettelagt slik at arbeidstaker er sikret mot ulykker, helseskader og særlig ubehag. Kjemikalier og biologisk materiale

skal fremstilles, pakkes, brukes og oppbevares slik at arbeidstaker ikke utsettes for helsefare.

(2) Kjemikalier og biologisk materiale som kan innebære helsefare, skal ikke brukes dersom de kan erstattes med andre eller med en annen prosess som er mindre farlig for arbeidstakerne.

(3) Virksomheten skal ha nødvendige rutiner og utstyr for å hindre eller motvirke helseskader på grunn av kjemikalier eller biologisk materiale.

(4) Virksomheten skal føre kartotek over farlige kjemikalier og biologisk materiale. Kartoteket skal blant annet opplyse om fysikalske, kjemiske og helseskadelige egenskaper, forebyggende vernetiltak og førstehjelpsbehandling. Beholdere og emballasje for kjemikalier og biologisk materiale skal være tydelig merket med navn, sammensetning og advarsel på norsk.

(5) Arbeidstilsynet kan i det enkelte tilfelle helt eller delvis gjøre unntak fra reglene i denne paragraf i forbindelse med forsknings- og analysearbeid e.l.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, og kan herunder bestemme at det skal føres register over arbeidstakere som eksponeres for bestemte kjemikalier eller biologisk materiale.

§ 4-6 *Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne*

(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått attføring e.l.

(2) Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.

(3) Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Kapittel 5 Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.

§ 5-1 Registrering av skader og sykdommer

(1) Arbeidsgiver skal sørge for registrering av alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

(2) Registeret må ikke inneholde medisinske opplysninger av personlig karakter med mindre den opplysningene gjelder har samtykket. Arbeidsgiver har taushetsplikt om opplysninger om personlige forhold i registeret.

(3) Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg.

(4) Arbeidsgiver skal føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom etter nærmere retningslinjer fra Rikstrykdeverket, jf. folketrygdloven § 25-2 første ledd.

§ 5-2 Arbeidsgivers varslings- og meldeplikt

(1) Dersom arbeidstaker omkommer eller blir alvorlig skadet ved en arbeidsulykke, skal arbeidsgiver straks og på hurtigste måte varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet. Arbeidsgiver skal bekrefte varselet skriftlig. Verneombudet skal ha kopi av bekreftelsen.

(2) Departementet kan gi forskrift om at slikt varsel skal gis også i andre tilfeller.

(3) Departementet kan gi forskrift om at arbeidsgiver skal gi melding til Arbeidstilsynet om:

- a) arbeidsulykke som det ikke kreves varsel om etter første eller andre ledd, herunder akutt forgiftning, og tilløp til slike ulykker,
- b) sykdom som er eller kan være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om omfanget og gjennomføringen av varslings- og meldeplikten etter denne paragraf.

§ 5-3 Leges meldeplikt

(1) Enhver lege som gjennom sitt arbeid får kunnskap om at arbeidstaker lider av en yrkessykdom som er likestilt med yrkesskade etter folketrygdloven § 13-4, eller annen sykdom som legen antar skyldes arbeidstakers arbeidssituasjon, skal gi skriftlig melding om det til Arbeidstilsynet.

(2) Dersom arbeidstaker gir sitt samtykke, skal arbeidsgiver underrettes om sykdommen.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om omfanget og gjennomføringen av meldeplikten, herunder at den skal omfatte nærmere angitte sykdommer som kan antas å skyldes arbeidets art eller forholdene på arbeidsplassen.

§ 5-4 Produsenter og importører av kjemikalier og biologisk materiale

(1) Den som produserer eller importerer kjemikalier eller biologisk materiale som skal brukes eller ventelig vil bli brukt i virksomhet som går inn under denne lov, skal:

- a) skaffe til veie opplysninger om kjemikaliet eller materialets sammensetning og egenskaper,
- b) treffe de tiltak som er nødvendige for å forebygge ulykker og helseskader eller særlig ubehag eller ulempe for arbeidstakerne,
- c) gi melding til den departementet bestemmer om kjemikaliet eller materialets navn, sammensetning, fysikalske og kjemiske egenskaper, samt supplerende opplysninger som måtte kreves for å fastslå stoffets farlighetsgrad,
- d) sørge for forsvarlig emballasje slik at ulykker og helseskader forebygges,
- e) merke emballasjen med kjemikaliet eller materialets navn, produsentens eller importørens navn og tydelig advarsel på norsk. Etikett for merking skal sendes sammen med melding etter bokstav c.

(2) Unntatt fra meldeplikt og merkeplikt etter disse bestemmelser er næringsmidler og stoffer som går inn under matloven samt legemidler.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om produsenters og importørers plikter etter denne paragraf, herunder om unntak i tilfeller hvor importører anvender de importerte kjemikalier eller biologisk materiale. Departementet kan i forskrift fastsette at bestemmelsene i eller i medhold av denne paragraf helt eller delvis skal gjelde for forhandlere, eller at produsentens eller importørens plikter etter paragrafen her i stedet skal påligge forhandleren.

§ 5-5 Produsenter, leverandører og importører av maskiner og annet arbeidsutstyr

(1) Den som produserer, importerer, selger, leier eller låner ut maskiner og annet arbeidsutstyr som skal brukes eller ventelig vil bli brukt i virksomhet som går inn under loven, skal før arbeidsutstyret leveres til bruk, sørge for at det er konstruert og forsynt med verneinnretninger i samsvar med lovens krav.

(2) Maskiner og annet arbeidsutstyr som utstilles i salgs- eller reklameøyemed, eller framvises for demonstrasjonsformål, og som ikke er forsynt med nødvendige verneinnretninger, skal synlig skiltes med opplysninger om at arbeidsutstyret ikke oppfyller kravene fastsatt i eller i medhold av denne lov og ikke kan leveres til bruk før produsenten, leverandøren eller importøren har sørget for at kravene er oppfylt. Ved demonstrasjoner skal det treffes nødvendige tiltak for å forebygge at personer, dyr og eiendom utsettes for fare.

(3) Ved konstruksjon av maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i denne paragraf, skal det påses at det kan brukes etter sin hensikt uten å medføre særlige ulemper eller ubehag.

(4) Med maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i første ledd skal det følge nødvendig og lett forståelig skriftlig bruksanvisning på norsk om transport, oppstilling, betjening og vedlikehold.

(5) Den som påtar seg å montere maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i denne paragraf, skal sørge for at de blir satt i stand og stilt opp i samsvar med lovens krav.

(6) Maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i første ledd skal, før det overdras eller utstilles, være forsynt med produsentens eller importørens navn og adresse, eller med annen merking som gjør det lett å identifisere produsenten eller importøren.

(7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om maskiner og annet arbeidsutstyr, herunder om:

- a) konstruksjon, utførelse, oppstilling, merking mv.,
- b) godkjenning,
- c) godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon,
- d) undersøkelse eller besiktigelse.

(8) Utgifter til undersøkelse eller besiktigelse som pålegges i medhold av sjuende ledd, bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller besiktigelsen.

Kapittel 6 Verneombud

§ 6-1 Plikt til å velge verneombud

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud. Ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. Direktoratet for arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med mer enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.

(2) Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

(3) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar

for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.

(4) Arbeidsgiver skal gi melding til det lokale arbeidstilsyn når verneombud er valgt. Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om antall verneombud, om valg, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om lokal fagforenings rett til å utpeke verneombud, og om verneombudets funksjonstid.

§ 6-2 Verneombudets oppgaver

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

(2) Verneombudet skal særlig påse:

- a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
- b) at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
- c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
- d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt.

(3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

(4) Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.

(5) Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygiene rapporter

og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.

(6) Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instruksjoner, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.

(7) Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

(8) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om verneombudets virksomhet, og om ombudets taushetsplikt. I reglene kan fastsettes at verneombudet skal utføre oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalget i henhold til § 7-2, når virksomheten ikke har slikt utvalg. Myndigheten til å treffe vedtak etter § 7-2 fjerde ledd tredje punktum og femte ledd, kan ikke tillegges verneombudet.

§ 6-3 Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid

(1) Dersom verneombudet mener at det foreligger overhengende fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om det kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.

(2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiveren eller dennes representant.

(3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til bestemmelsen i første ledd.

§ 6-4 Særskilte lokale eller regionale verneombud

(1) Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, handels-, service- og tjenestenæringene ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale verneombud. Slike verneombud kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 6-2 og 6-3 overfor alle arbeidsgivere på arbeidsplassen.

(2) Departementet kan gi forskrift om at det skal være regionale verneombudsordninger som skal omfatte flere virksomheter innenfor ett geografisk område.

(3) Forskrifter etter denne paragraf kan omfatte regler om hvordan verneombudene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha, og hvordan utgiftene ved deres virksomhet skal fordeles.

§ 6-5 Utgifter, opplæring mv.

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæringen ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen.

(2) Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid.

(3) Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 10-4, godtgjøres som for overtidsarbeid.

(4) Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

Kapittel 7 Arbeidsmiljø samarbeid

§ 7-1 Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg

(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og verne- og helsepersonalet er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere.

(2) Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg.

(3) Det lokale arbeidstilsyn skal ha melding når arbeidsmiljøutvalg er opprettet. Hvilke personer som til enhver tid er medlemmer av utvalget skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

(4) Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Representantene for verne- og helsepersonalet har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om arbeidsmiljøutvalget, herunder om sammensetning, valg og funksjonstid. Departementet kan gi regler om at andre samarbeidsorgan i virksomheten, på nærmere vilkår, kan fungere som arbeidsmiljøutvalg.

§ 7-2 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

(1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

(2) Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

a) spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,

- b) spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,
- c) planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9,
- d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,
- e) etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1,
- f) helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.

(3) Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. § 4-6.

(4) Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Utvalget skal i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at undersøkelser skal foretas av sakkyndige eller granskingskommisjon som utvalget oppnevner. Arbeidsgiveren kan uten ugrunnet opphold forelegge vedtaket for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieneundersøkelser og måleresultater. Før utvalget behandler rapporter som nevnt i dette ledd, skal medisinske opplysninger av personlig karakter tas ut av rapportene, med mindre den opplysningen gjelder, samtykker i at de legges fram for utvalget.

(5) Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføringen av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

(6) Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer, arbeidstakernes organisasjoner og Arbeidstilsynet. Direktoratet for arbeidstilsynet gir nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.

(7) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om utvalgets virksomhet, herunder regler om saksbehandlingen og om taushetsplikt for utvalgets medlemmer.

§ 7-3 Særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg

(1) Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg. Slike utvalg kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 7-1 og 7-3 overfor alle arbeidsgivere på arbeidsplassen.

(2) Forskrifter etter denne paragraf kan omfatte regler om hvordan arbeidsmiljøutvalgene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha og hvordan utgiftene ved deres virksomhet fordeles.

§ 7-4 Utgifter, opplæring mv.

Reglene i § 6-5 gjelder tilsvarende for representanter i samarbeidsorgan etter dette kapittel.

Kapittel 8 Informasjon og drøfting

§ 8-1 Plikt til informasjon og drøfting

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

§ 8-2 Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

(1) Plikten til informasjon og drøfting etter § 8-1 omfatter:

- a) informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- b) informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- c) informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

(2) Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b og c skal skje så tidlig som mulig.

(3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å oppnå en avtale.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf kan fravikes ved tariffavtale.

§ 8-3 Fortrolige opplysninger

(1) Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode.

(2) Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom dette på det aktuelle tidspunkt åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten.

(3) Virksomhetens tillitsvalgte eller en femdel av arbeidstakerne kan bringe tvist om arbeidsgivers beslutning etter første og andre ledd inn for Bedriftsdemokratinevnda. Tvist kan ikke bringes inn etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent. Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om nemndas myndighet og saksbehandling i tvister etter denne paragraf.

Kapittel 9 Kontrolltiltak i virksomheten

§ 9-1 Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten

(1) Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.

(2) Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.

§ 9-2 Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak

(1) Arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Før tiltaket iverksettes, skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakerne informasjon om:

- formålet med kontrolltiltaket,
- praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført,
- kontrolltiltakets antatte varighet.

(3) Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakernes tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for de kontrolltiltak som iverksettes.

§ 9-3 Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter

seg til stillingen. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente helseopplysninger på annen måte.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om hvilke opplysninger som kan innhentes etter denne paragraf.

§ 9-4 Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere

(1) Arbeidsgiver kan bare kreve at medisinske undersøkelser skal foretas:

- når det følger av lov eller forskrift,
- ved stillinger som innebærer særlig risiko,
- når arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse.

(2) Departementet kan gi forskrift om vilkårene for å kreve medisinske undersøkelser etter denne paragraf.

Kapittel 10 Arbeidstid

§ 10-1 Definisjoner

(1) Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

(2) Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver.

§ 10-2 Arbeidstidsordninger

(1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

(2) Arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(3) Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(4) Arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene.

§ 10-3 *Arbeidsplan*

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.

§ 10-4 *Alminnelig arbeidstid*

(1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.

(2) For beredskapstjeneste o.l. der tjenesten helt eller i det vesentlige består i at arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsstedet for i påkommende tilfeller å yte arbeid, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn 2 timer i løpet av 24 timer og 10 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

(3) For passiv tjeneste der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpågivenhet, kan Arbeidstilsynet samtykke i en arbeidstid på inntil 13 timer i løpet av 24 timer og inntil 48 timer i løpet av sju dager.

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

(5) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for:

- a) døgkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b) arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- c) arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
- d) arbeid som hovedsakelig drives om natten.

(6) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for:

- a) helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b) arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenngning av bergrom under jord.

§ 10-5 *Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid*

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst ett år i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 9 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 26 uker blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 10-4, men ikke over 54 timer i noen enkelt uke og ikke over 10 timer på noen enkelt dag. Lengre arbeidstid enn foreskrevet i § 10-4 må ikke benyttes mer enn seks uker i sammenheng.

(3) Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 10-4, men ikke over 13 timer i løpet av en periode på 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker. Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

§ 10-6 *Overtid*

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

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

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

(4) Overtidsarbeid må ikke overstige 10 timer i løpet av sju dager, ikke overstige 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en 52 ukers periode.

(5) Ved virksomheter som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte

for et tidsrom på inntil 12 uker skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 15 timer innenfor en 7 dagers periode, men slik at det samlede overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer i løpet av en 52 ukers periode for den enkelte arbeidstaker.

(6) I særlige tilfeller kan Arbeidstilsynet tillate overtidsarbeid inntil 20 timer innenfor en 7 dagers periode og 200 timer i løpet av en periode på høyst 26 uker. Før samtykke gis skal bruken av overtid utover lovens alminnelige ramme drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte. Referat fra drøftingene skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor grensen av denne paragrafs femte ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

(7) Utvidet overtidsarbeid etter avtale med tillitsvalgte eller etter tillatelse fra Arbeidstilsynet kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfelle har sagt seg villig til det.

(8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager.

(9) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i løpet av 24 timer, men ikke lenger enn 16 timer. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

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

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

§ 10-7 *Oversikt over arbeidstiden*

Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 10-8 *Daglig og ukentlig arbeidsfri*

(1) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer.

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

(3) Bestemmelsene i første og andre ledd kan fravikes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet bundet av ta-

riffavtale. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Den daglige arbeidsfrie periode kan ikke avtales kortere enn 8 timer og den ukentlige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 28 timer.

(4) Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag.

(5) Departementet kan i forskrift fastsette en fordeling av fridøgnene som avviker fra reglene i fjerde ledd.

§ 10-9 *Pauser*

(1) Arbeidstaker skal ha minst en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves.

(2) Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 10-6. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves.

§ 10-10 *Søndagsarbeid*

(1) Det skal være arbeidsfri fra kl. 1800 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 1500 til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Arbeid innenfor disse tidsrom regnes som søn- og helgedagsarbeid.

(2) Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.

(3) Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes.

(4) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.

(5) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan slutte skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager utenom de tilfeller som er nevnt i denne paragraf, mot tilsvarende fri på andre dager som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag. Slik avtale kan inngås uten hensyn til bestemmelsene i § 10-8 fjerde ledd.

§ 10-11 *Nattarbeid*

(1) Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. Som nattarbeid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 0000.

(2) Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.

(3) Arbeidsgiver skal drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte før det iverksettes.

(4) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om nattarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.

(5) Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstaker som jevnlig arbeider mer enn tre timer om natten, skal i gjennomsnitt ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittet skal beregnes over fire uker. Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri i § 10-8 andre ledd skal ikke tas med ved beregning av gjennomsnittet.

(6) Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn tre timer om natten skal ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.

(7) Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.

(8) Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at bestemmelsene i femte og sjette ledd skal fravikes. Arbeidstakerne skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

§ 10-12 *Unntak*

(1) Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

(2) Arbeidstaker i særlig uavhengig stilling kan skriftlig avtale med arbeidsgiver at bestemmelsene i dette kapitlet skal fravikes, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel kan fravikes for arbeid som på grunn av naturhendelser, ulykke eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom. I så fall skal arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(4) Fagforening med innstillingsrett etter arbeidsvistloven eller tjenestetvistloven kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd og § 10-11 sjuende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 femte og sjette ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid etter slik tariffavtale gjelder vilkårene i § 10-6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidsarbeidet. Kravet til individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det inngås tariffavtale om en samlet gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år.

(5) Dersom det er inngått tariffavtale etter §§ 10-5, 10-6, 10-8, 10-10, 10-11 eller 10-12 fjerde ledd og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

(6) Dersom arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet her, kan departementet i forskrift gi særlige regler og fastsette unntak fra disse bestemmelsene.

§ 10-13 *Tvistløsning*

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd og § 10-6 åttende ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

Kapittel 11 Arbeid av barn og ungdom

§ 11-1 *Forbud mot barnarbeid*

(1) Barn som er under 15 år eller skolepliktige skal ikke utføre arbeid som går inn under denne lov unntatt

- a) kulturelt eller lignende arbeid,
- b) lett arbeid og barnet har fylt 13 år,
- c) arbeid som ledd i barnets skolegang eller i praktisk yrkesorientering som er godkjent av skolemyndighetene og barnet har fylt 14 år.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om hva slags arbeid som skal være tillatt etter første ledd. Det kan fastsettes nærmere vilkår for slikt arbeid.

(3) Personer under 18 år må ikke utføre arbeid som kan være til skade for deres sikkerhet, helse, utvikling eller skolegang. Departementet kan i forskrift

bestemme hva slags arbeid som er omfattet av dette forbudet og om listeføring av arbeidstakere under 18 år.

§ 11-2 *Arbeidstid*

(1) Arbeidstiden for personer under 18 år skal legges slik at den ikke hindrer skolegang, eller hindrer dem i å dra nytte av undervisningen.

(2) For barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal arbeidstiden ikke overstige:

- a) 2 timer i døgnet på dager med undervisning og 12 timer i uken i uker med undervisning,
- b) 7 timer i døgnet på undervisningsfrie dager og 35 timer i undervisningsfrie uker,
- c) 8 timer i døgnet og 40 timer i uken for samlet arbeids- og skoletid der arbeidet er ledd i en ordning med vekslende teoretisk og praktisk utdanning.

(3) For ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig, skal arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken.

(4) Ved ansettelse hos flere arbeidsgivere skal arbeidstiden beregnes samlet. Arbeidsgiver plikter å skaffe seg kjennskap til arbeidstiden hos eventuelle andre arbeidsgivere.

(5) Departementet kan i forskrift fastsette unntak fra

- a) andre ledd bokstav a for kulturelt eller lignende arbeid, og
- b) andre ledd bokstav c og tredje ledd, dersom særlige grunner foreligger.

Forskrift etter dette ledd kan inneholde vilkår.

§ 11-3 *Forbud mot nattarbeid*

(1) Barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal ikke arbeide mellom kl. 2000 og kl. 0600.

(2) Ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig skal ha en arbeidsfri periode på minst 8 timer som omfatter tiden mellom kl. 2300 og kl. 0600. Arbeid mellom kl. 2200 og kl. 2300 er nattarbeid og er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for nattarbeid.

(3) Andre ledd gjelder ikke for arbeid som på grunn av naturhendelser, ulykke eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom, og det er strengt nødvendig å nytte vedkommende ungdom i arbeidet. Ungdom som tar del i dette arbeidet skal ha en etterfølgende kompensierende hvileperiode.

(4) Departementet kan i forskrift bestemme at den arbeidsfrie perioden kan være kortere for visse typer arbeid, og fastsette nærmere regler om dette, herunder vilkår.

§ 11-4 *Helsekontroll*

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at ungdom som settes til nattarbeid i henhold til § 11-3 fjerde ledd skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.

(2) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av helsekontrollen, og fastsette regler om helsekontroll i andre tilfeller hvor arbeidet stiller særlige krav til arbeidstakerens helse eller fysiske egenskaper.

§ 11-5 *Pauser og fritid*

(1) Personer under 18 år skal ha hvilepause i minst en halv time, om mulig sammenhengende, dersom den daglige arbeidstiden overstiger fire og en halv time.

(2) Innenfor hver periode på 24 timer skal det være en sammenhengende arbeidsfri periode på minst:

- a) 14 timer for barn som er under 15 år eller er skolepliktig,
- b) 12 timer for ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig.

(3) Personer under 18 år skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 48 timer i løpet av sju dager. Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig legges til søn- eller helgedag.

(4) Personer under 18 år som går på skole skal ha minst fire ukers feriefritid i året, hvorav minst to uker i sommerferien.

(5) Departementet kan i særlige tilfeller i forskrift fastsette unntak fra reglene i andre, tredje og fjerde ledd.

Kapittel 12 Rett til permisjon

§ 12-1 *Svangerskapskontroll*

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

§ 12-2 *Svangerskapspermisjon*

Arbeidstaker som er gravid har rett til permisjon i inntil tolv uker under svangerskapet.

§ 12-3 *Omsorgspermisjon*

(1) I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.

(2) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til to ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopisjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 12-4 Fødselspermisjon

Etter fødselen skal mor ha permisjon de første seks uker, med mindre hun fremlegger legeattest om at det er bedre for henne å komme i arbeid.

§ 12-5 Foreldrepermisjon

(1) Foreldrene har rett til permisjon etter reglene i paragrafen her og §§ 12-2 og 12-4 i til sammen tolv måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger fra folketrygden.

(2) Hver av foreldrene har i tillegg til permisjon etter første ledd, rett til permisjon i inntil tolv måneder for hver fødsel. Denne permisjonen må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter første ledd. Arbeidstaker som har delvis permisjon etter § 12-6 har likevel ikke rett til permisjon etter leddet her.

(3) Med mindre begge foreldrene har omsorgen for barnet, kan retten til permisjon etter første ledd utøves av en annen som har omsorg for barnet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet har rett til inntil to års permisjon etter andre ledd.

(4) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til permisjon etter paragrafen her når omsorgen for barnet overtas. Det samme gjelder arbeidstaker som har eller får tildelt foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, og som har hatt mindre enn vanlig samvær med barnet. Retten til permisjon gjelder ikke ved stebarnsadoptjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 12-6 Delvis permisjon

(1) Permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 første ledd kan tas ut som delvis permisjon.

(2) Delvis permisjon baseres på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant. Avtale om delvis permisjon kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.

(3) Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

§ 12-7 Varslingsplikt

Permisjon etter §§ 12-2 til 12-6 skal varsles arbeidsgiver snarest mulig og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker og senest tolv uker i forveien ved fravær utover ett år. Oversittelse av fristene medfører ikke at arbeidstaker må utsette permisjonen dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp.

§ 12-8 Ammefri

Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag.

§ 12-9 Barns og barnepassers sykdom

(1) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon:

- for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt,
- hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller annen oppfølging i forbindelse med sykdom, eller
- hvis den som har det daglige barnetilsynet er syk eller har permisjon etter denne paragraf på grunn av et annet barn.

(2) Retten til permisjon etter paragrafen her gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Arbeidstaker har rett til permisjon inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for mer enn to barn. Arbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.

(3) Dersom barnet har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller er funksjonshemmet og det derfor er en markert økning av risikoen for at arbeidstaker får fravær fra arbeidet, har arbeidstaker rett til fri etter første ledd i inntil 20 dager hvert kalenderår. Retten til permisjon gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år. Arbeidstaker har i tillegg rett til permisjon for å delta i opplæring ved godkjent helseinstitusjon eller offentlig kompetansesenter for å kunne ta seg av og behandle barnet.

(4) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon dersom:

- barnet blir innlagt i helseinstitusjon og arbeidstaker oppholder seg ved helseinstitusjonen,
- barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie, eller
- barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade.

Ved permisjon etter bokstavene a og b gjelder aldersgrensene i andre og tredje ledd. Rett til permisjon etter bokstav c gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år, men uten hensyn til alder hvis barnet er psykisk utviklingshemmet.

(5) Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn har rett til dobbelt så mange permisjonsdager som etter andre og tredje ledd. Det samme gjelder hvis det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspatient eller tilsvarende forhold. Retten til permisjon kan overføres med inntil halvparten av dagene hvert kalenderår til mor eller far

med samværsrett eller til den som arbeidstaker bor sammen med og som ikke har omsorg for egne barn.

§ 12-10 Pleie av pårørende

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 20 dager for pleie av den enkelte pårørende.

§ 12-11 Utdanningspermisjon

(1) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningsstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

(2) Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

(3) Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått

- a) dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og
- b) minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet.

(4) Arbeidstaker som vil bruke retten til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varslet skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.

(5) Arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen. Tvist om vilkårene etter første, andre og tredje ledd er oppfylt, kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. § 12-14, etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt.

(6) Departementet kan i forskrift helt eller delvis unnta virksomheter fra bestemmelsene i denne paragraf.

§ 12-12 Militærtjeneste mv.

(1) Arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste. Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, hvis arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.

(2) Arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, skal varsle arbeidsgiver før tjenesten begynner. Arbeidsgiver plikter ikke å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstaker kan gjenoppta arbeidet.

§ 12-13 Offentlige verv

Arbeidstaker har rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

§ 12-14 Tvisteløsning

Tvist om rett til permisjon etter dette kapittel avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

Kapittel 13 Vern mot diskriminering

§ 13-1 Forbud mot diskriminering

(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt.

(2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(4) Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.

(5) Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven.

§ 13-2 Hva kapitlet omfatter

(1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:

- a) utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- b) opplæring og annen kompetanseutvikling,
- c) lønns- og arbeidsvilkår,
- d) opphør.

(2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.

(4) Bestemmelsene i dette kapittel får ikke anvendelse ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

§ 13-3 Unntak fra forbudet mot diskriminering

(1) Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.

(2) Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(3) Forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, der det i utlysingen av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for virksomheten, er ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i andre ledd.

§ 13-4 Innhenting av opplysninger ved ansettelse

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Tilsvarende gjelder for opplysninger om søkerens eventuelle homofile legning eller samlivsform. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen.

§ 13-5 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonshemming

Arbeidsgiver skal så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette gjelder ikke dersom tiltakene vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for arbeidsgiver.

§ 13-6 Positiv særbehandling

Særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med bestemmelsene i dette kapittel. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 13-7 Opplysningsplikt

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

§ 13-8 Bevisbyrde

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel eller at det er gjort bruk av gjengjeldelse i strid med § 2-4 som følge av arbeidstakers varsling om brudd på bestemmelse i dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.

§ 13-9 Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet

(1) Den som er blitt diskriminert i strid med dette kapittel eller utsatt for gjengjeldelse i strid med § 2-4 som følge av varsling om brudd på dette kapittel, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

(2) Erstatning for økonomisk tap som følge av diskriminering i strid med dette kapittel og gjengjeldelse i strid med § 2-4 som følge av varsling om brudd på dette kapittel, kan kreves etter de alminnelige regler.

(3) Bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.

§ 13-10 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

Som fullmektig i forvaltningssak etter dette kapittel kan brukes en organisasjon som helt eller delvis

har til formål å arbeide mot diskriminering av grunner nevnt i § 13-1 første ledd.

Kapittel 14 Ansettelse mv.

§ 14-1 Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

§ 14-2 Fortrinnsrett til ny ansettelse

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.

(2) Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

(3) Fortrinnsretten gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.

(4) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

(5) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.

(6) Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, plikter arbeidsgiver å følge de samme regler for utvelgelse som de som gjelder ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliserings tiltak.

(7) Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende for arbeidstaker som er sagt opp i forbindelse med at virksomheten går konkurs. Dette gjelder bare når virksomheten fortsetter eller gjenopptas og den under hensyn til sted, art, omfang og lignende må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet.

(8) Sjette ledd gjelder ikke ved konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandlinger.

(9) For arbeidstaker i staten gjelder fortrinnsretten også til stillinger i annen virksomhet i staten. Kongen kan gi forskrift om vilkår for og utøvelse av fortrinnsrett etter dette ledd.

§ 14-3 Fortrinnsrett for deltidsansatte

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

(2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinns-

retten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(3) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

(4) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

§ 14-4 Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett

(1) Dersom retten kommer til at en fortrinnsberettiget skulle vært ansatt i en bestemt stilling, skal retten etter påstand fra den fortrinnsberettigede avsi dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.

(2) Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

§ 14-5 Krav om skriftlig arbeidsavtale

(1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 14-6. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse og ved endringer i arbeidsavtalen.

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

(3) I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale.

§ 14-6 Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen

(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, 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,
- f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,
- g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,

- h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens 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,
- j) lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid,
- k) lengde av pauser,
- l) 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.

(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvide til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

§ 14-7 Utenlandsstasjonert arbeidstaker

(1) Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn en måned, skal skriftlig arbeidsavtale inngås for avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i § 14-6 skal avtalen minst 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.

(2) Informasjon som nevnt i første ledd bokstavene b og c kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

§ 14-8 Endringer i arbeidsforholdet

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i §§ 14-6 og 14-7 skal tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest en måned etter at endringen trådte 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 andre ledd.

§ 14-9 Midlertidig ansettelse

(1) Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art kan bare rettsgyldig avtales i følgende tilfeller:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften,
- b) arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),

- c) for praksisarbeid eller utdanningsstillinger,
- d) for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Aetat. Departementet fastsetter i forskrift hvilke typer tiltak som omfattes av bestemmelsen. Departementet kan fastsette i forskrift at dette også skal gjelde ved ekstraordinær tilsetning i andre arbeidsmarkedstiltak,
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

(2) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

(3) Tariffavtale som er nevnt i annet ledd og som er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe, kan av arbeidsgiver gjøres gjeldende i forhold til alle arbeidstakere som tilsettes for å utføre samme type arbeid som det avtalen gjelder.

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

(5) Midlertidig arbeidsavtale opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeid er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav c, d og e. Reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer også til anvendelse dersom arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i virksomheten etter bokstav g i til sammen 12 måneder.

§ 14-10 Åremål

(1) Øverste leder i en virksomhet kan ansettes på åremål.

(2) Ansettelse på åremål kan avtales når dette anses nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon.

(3) Kongen kan gi forskrift om særskilt adgang til ansettelse på åremål i staten.

§ 14-11 Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast ar-

beidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Ved brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10 kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

§ 14-12 *Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie*

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.

(3) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd andre og tredje punktum tilsvarende.

(4) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

§ 14-13 *Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie*

(1) Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.

(2) For innleie som overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier, likevel ikke færre enn tre personer, og som har en varighet ut over ett år, skal det inngås avtale med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Dette gjelder ikke for innleie innenfor samme konsern.

(3) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

§ 14-14 *Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker*

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelse- ne i § 14-12 skal retten etter påstand fra den innleide

arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide arbeidstakeren ikke har et fast arbeidsforhold dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig.

(2) Ved brudd på bestemmelsene i § 14-12 kan den innleide arbeidstaker kreve erstatning fra innleier. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

§ 14-15 *Utbetaling av lønn og feriepenger*

(1) Hvis ikke annet er avtalt skal det foretas lønnsutbetaling minst to ganger i måneden. Utbetalingstiden for feriepenger reguleres av ferieloven.

(2) Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres unntatt:

- a) når det er hjemlet i lov,
- b) for reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser,
- c) når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale,
- d) når det ved tariffavtale er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent, herunder premie til kollektiv forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller til lavtlønnsfond,
- e) når det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling,
- f) når det på grunn av gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn ikke har vært praktisk mulig å ta hensyn til fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning i avregningsperioden.

(3) Trekk i lønn eller feriepenger etter andre ledd bokstavene e og f skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

(4) Før trekk etter andre ledd bokstav e foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(5) Ved utbetalingen eller straks etter denne skal arbeidstaker ha skriftlig oppgave over beregningsmåten for lønn, beregningsgrunnlaget for feriepenger og trekk som er foretatt.

§ 14-16 *Arbeidsreglement*

(1) Ved industriell virksomhet og ved handels- og kontorvirksomhet, som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere, skal det for de arbeidstakere som ikke har en ledende eller kontrollerende stilling, være ar-

beidsreglement. Departementet kan bestemme at arbeidsreglement skal utarbeides i andre virksomheter for andre arbeidstakere enn nevnt foran. Reglementet skal inneholde de ordensregler som trengs og regler for arbeidsordningen. Reglementet må ikke inneholde bestemmelser som er i strid med loven.

(2) I arbeidsreglementet kan ikke fastsettes bøter for forseelser mot reglementet. Ved virksomhet som ikke kommer inn under første ledd kan det fastsettes arbeidsreglement. §§ 14-17 til 14-20 skal i tilfelle gjelde tilsvarende.

§ 14-17 *Fastsattelse av arbeidsreglement*

(1) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette arbeidsreglement ved skriftlig avtale. Er avtalen bindende for et flertall av arbeidstakerne, kan arbeidsgiveren gjøre reglementet gjeldende for alle arbeidstakere innenfor de arbeidsområder avtalen gjelder for.

(2) Når ikke bestemmelsene i første ledd får anvendelse, må arbeidsreglementet for å bli gyldig, godkjennes av Direktoratet for arbeidstilsynet. Utkast til reglement skal utarbeides av arbeidsgiveren som skal forhandle med representanter for arbeidstakerne om reglementets bestemmelser. Er virksomheten bundet av tariffavtale, skal arbeidsgiveren forhandle med arbeidstakernes tillitsvalgte. Ellers skal arbeidstakerne velge fem representanter som arbeidsgiveren skal forhandle med. Setter arbeidstakernes representanter fram avvikende forslag til reglement, skal dette vedlegges når arbeidsgiveren sender inn utkastet til godkjenning. Unnlater arbeidstakernes representanter å forhandle om reglementet, skal arbeidsgiveren opplyse om dette når utkastet sendes inn til godkjenning.

(3) Reglementet skal slås opp på ett eller flere iøynefallende steder i virksomheten og deles ut til hver arbeidstaker som reglementet gjelder for.

§ 14-18 *Frist for innsendelse av arbeidsreglement*

Arbeidsgiveren skal ta initiativ til å få fastsatt reglement ved avtale etter § 14-17 første ledd eller sørge for å utarbeide utkast etter § 14-17 andre ledd så snart som mulig. Reglementsutkast etter § 14-17 andre ledd skal sendes Direktoratet for arbeidstilsynet senest tre måneder etter at virksomheten er satt i gang.

§ 14-19 *Arbeidsreglementets gyldighet*

(1) Arbeidsreglementet er bare gyldig når det er istandbrakt på lovlig måte og når det ikke inneholder bestemmelser som strider mot loven.

(2) Dersom utkast etter § 14-17 andre ledd inneholder bestemmelser som strider mot loven eller er ubillige overfor arbeidstakerne, eller dersom utkastet

ikke er istandbrakt på lovlig måte, skal Direktoratet for arbeidstilsynet nekte å godkjenne det.

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

§ 14-20 *Endringer i arbeidsreglement*

Reglene i §§ 14-16 til 14-19 gjelder tilsvarende når det skal gjøres endring i eller tillegg til arbeidsreglement.

Kapittel 15 Ophør av arbeidsforhold

§ 15-1 *Drøfting før beslutning om oppsigelse*

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

§ 15-2 *Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser*

(1) Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.

(2) Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.

(3) Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:

- a) grunnene til eventuelle oppsigelser,
- b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,
- c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører,
- d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt,
- e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
- f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,
- g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp,

h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.

Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. Tilsvarende melding skal også gis til Aetat, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.

(4) Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Aetat.

(5) Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Aetat er underrettet. Aetat kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.

§ 15-3 *Oppsigelsesfrister*

(1) Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Departementet kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

(2) For arbeidstaker som har vært ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet når oppsigelsen gis, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært ansatt i minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.

(3) Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 år sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.

(4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

(5) Den sammenhengende ansettelse som kreves i andre og tredje ledd avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp. Den tid arbeidstakeren er fraværende skal likevel ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.

(6) Ved beregning av ansettelsestid etter denne paragraf skal medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiver tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det er naturlig å se ansettelsesforholdene i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal også medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt hos den tidligere ar-

beidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller gruppe av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

(7) Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

(8) Partene kan ikke ved tariffavtale eller annen avtale fravike oppsigelsesfristene i andre eller tredje ledd før oppsigelse har funnet sted, eller bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.

(9) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale.

(10) Dersom ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften, og arbeidstaker derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendelsen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn 14 dager, gjelder denne. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter dette ledd ved arbeidsgivers død eller konkurs, og heller ikke ved driftsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiver skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i driftsstansen.

§ 15-4 *Formkrav ved oppsigelse*

(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

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

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

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2. I oppsigelsen skal det også opplyses om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

(3) Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

§ 15-5 *Virkninger av formfeil ved oppsigelse*

(1) Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 15-4 og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

(2) Er oppsigelsen ugyldig, kan arbeidstaker kreve erstatning. Det samme gjelder dersom oppsigelsen er mangelfull, men arbeidstaker ikke krever dom for ugyldighet eller det ikke blir avsagt dom for ugyldighet fordi særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

§ 15-6 *Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid*

(1) Blir arbeidstaker som skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.

(2) Bestemmelsene i paragrafen her innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 15-7.

(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.

(4) Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvare lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje når arbeidstaker ved ansettelsen er skriftlig orientert om adgangen til dette og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.

(5) Departementet kan gi forskrift om adgang til å avtale lengre prøvetid enn seks måneder for visse arbeidstakergrupper.

§ 15-7 *Vern mot usaklig oppsigelse*

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en

avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

(4) Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet. Etter at arbeidstaker er fylt 66 år, men ikke senere enn seks måneder før pensjonsalderen inntreter, kan arbeidsgiver skriftlig spørre om arbeidstaker ønsker å fratre sin stilling ved nevnte pensjonsalder. Forespørselen må besvares skriftlig senest tre måneder før arbeidstaker når pensjonsalderen. Dersom det uttrykkelig er gjort oppmerksom på det i forespørselen, medfører oversittelse av svarfristen at oppsigelsesvernet etter dette ledd faller bort.

§ 15-8 *Oppsigelsesvern ved sykdom*

(1) Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

(2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(3) Arbeidstaker som påberoper seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.

§ 15-9 *Oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon*

(1) Arbeidstaker som er gravid kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted i denne perioden, skal anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Graviditeten må dokumenteres ved legeattest dersom arbeidsgiver krever det.

(2) Arbeidstaker som har permisjon etter §§ 12-2, 12-3, 12-4 eller 12-5 første ledd i inntil ett år, må ikke sies opp med virkning i fraværperioden når arbeidsgiver er klar over at fraværet skyldes disse grunner eller arbeidstaker uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen for fraværet. Er arbeidstaker lovlig sagt opp til fratreden på et tidspunkt som faller innenfor dette tidsrommet, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsen forlenges med et tilsvarende tidsrom.

(3) For arbeidstaker som har permisjon etter §§ 12-5 andre ledd eller 12-6 utover ett år, gjelder første ledd første og andre punktum tilsvarende.

§ 15-10 *Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.*

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 12-12. Ved permisjon etter § 12-12 første ledd andre punktum omfatter oppsigelsesvernet også perioder hvor arbeidstaker ikke er fraværende fra arbeidet.

(2) Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstaker er fraværende fra arbeidet på grunn av permisjon etter § 12-12, skal anses å ha sin grunn i dette forholdet, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

§ 15-11 *Retten til å fortsette i stillingen*

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom. Etter krav fra arbeidsgiveren kan retten likevel bestemme at arbeidstakeren skal fratres under sakens behandling, dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakerens fratreden.

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.

(4) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsmyndighetene og som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.

(5) Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter oppsigelsesfristens utløp, har rett til å gjeninntre i stillingen dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengningen.

§ 15-12 *Virksomheter av usaklig oppsigelse mv.*

(1) Dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-10, skal retten, etter påstand fra arbeidstaker, kjenne oppsigelsen ugyldig. I særlige tilfeller kan retten, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiver

og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

§ 15-13 *Suspensjon*

(1) Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratres arbeidsforholdet mens saken undersøkes.

(2) Det skal vurderes fortløpende om vilkårene etter første ledd er oppfylt. Dersom dette ikke er tilfelle, skal suspensjonen straks oppheves. Suspensjon utover tre måneder må være begrunnet i forholdets særlige art.

(3) Arbeidstaker beholder den lønn vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet frem til suspensjonen opphører.

(4) Ved suspensjon gjelder bestemmelsene i §§ 15-1, 15-4 og 15-12 tilsvarende så langt de passer.

§ 15-14 *Avskjed*

(1) Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

(2) Ved avskjed gjelder bestemmelsene i §§ 15-1 og 15-4 tilsvarende.

(3) Dersom avskjeden er urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig etter påstanden fra arbeidstaker. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.

(4) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

§ 15-15 *Attest*

(1) Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest av arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

(2) Denne bestemmelse begrenser ikke arbeidstakers rett til å kreve en mer utførlig attest i arbeidsforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.

(3) Arbeidstaker som blir avskjediget har også krav på attest, men arbeidsgiver kan uten nærmere angivelse av grunnen opplyse i attesten at arbeidstakeren er avskjediget.

§ 15-16 *Virksomhetens øverste leder*

(1) Arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale med virksomhetens øverste leder om at tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet skal løses ved voldgift.

(2) Reglene om oppsigelse i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden.

§ 15-17 *Oppsigelse ved arbeidskonflikt*

Bestemmelsen i dette kapittel gjelder ikke ved oppsigelse etter arbeidstvistloven § 29 eller tjenestevistloven § 22. Uten hensyn til arbeidstakerens ansettelsestid er oppsigelsesfristen 14 dager ved oppsigelse etter arbeidstvistloven, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale.

Kapittel 16 Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

§ 16-1 *Hva kapitlet omfatter*

(1) Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

(2) §§ 16-2 og 16-4 får ikke anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo.

§ 16-2 *Lønns- og arbeidsvilkår*

(1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. De overførte arbeidstakerne har rett til å beholde de individuelle og kollektive arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

(3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.

§ 16-3 *Reservasjonsrett mv.*

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Arbeidsforholdet overfor tidligere arbeidsgiver vil i tilfelle opphøre ved tidspunktet for overdragelsen, men likevel tidligst på det tidspunkt arbeidstakers oppsigelsestid ville utløpt. Andre punktum gjelder ikke dersom overføring til ny arbeidsgiver medfører en ikke uvesentlig negativ endring i arbeidstakerens situasjon. Arbeidstaker kan i så fall kreve at arbeidsforholdet videreføres.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver eller krever at arbeidsforholdet videreføres, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.

(3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter leddet her.

§ 16-4 *Vern mot oppsigelse*

(1) Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.

(2) Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

(3) Ved tvister etter denne paragraf gjelder bestemmelsene i §§ 15-11 og 15-12 tilsvarende, med unntak av § 15-12 første ledd siste punktum. Bestemmelsene i kapittel 17 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 16-5 *Informasjon og drøfting med tillitsvalgte*

(1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Det skal gis særskilt informasjon om:

- a) grunnen til overdragelsen,
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
- d) endringer i tariffavtaleforhold,
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,

f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

(3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

§ 16-6 Informasjon til arbeidstakerne

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakere om overdragelse som nevnt i § 16-1. Det skal gis særskilt informasjon om forhold nevnt i § 16-5 andre ledd bokstavene a til f.

§ 16-7 Representasjon

(1) Hvis virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte som berøres av overdragelse som nevnt i § 16-1, beholde sin rettsstilling og funksjon.

(2) Hvis virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på en egnet måte fram til nyvalg kan finne sted.

(3) Første ledd kommer ikke til anvendelse dersom overdragelsen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal tillitsvalgte fortsatt være sikret vern i samsvar med avtaler som beskytter tillitsvalgte på dette området.

Kapittel 17 Tvister om arbeidsforhold

§ 17-1 Tvister om arbeidsforhold

(1) I søksmål om rettigheter eller plikter etter denne lov gjelder domstolloven og tvistemålsloven, med de særregler som går fram av dette kapittel.

(2) I forbindelse med søksmålet kan retten også behandle krav om oppgjør av lønn og feriepenger. Det samme gjelder andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for krav etter første ledd, dersom det ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av saken. Rettens avgjørelse etter forrige punktum kan ikke angripes ved kjæremål eller anke.

(3) Mekling i forliksråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17-3 eller som har vært prøvet for tvisteløsningsnemnd etter § 17-2.

(4) Ved søksmål som omfattes av § 17-4 første ledd skal retten påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme saken utenom tur.

§ 17-2 Tvisteløsningsnemnd

(1) Tvist som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.

(2) Tvist kan ikke bringes inn for domstolene før den har vært prøvet for nemnda og avgjørelse fra nemnda foreligger. Ved domstolsprøving av tvisten skal den konklusjon nemnda har kommet til stå ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

(3) Frist for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om oppnevning av nemndas medlemmer, om dens sammensetning og saksbehandling.

§ 17-3 Rett til å kreve forhandlinger

(1) Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at en oppsigelse eller avskjed er ulovlig, at det er brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller at det har skjedd en ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Det samme gjelder hvis arbeidstaker vil kreve erstatning på grunn av forhold som nevnt i første punktum.

(2) Arbeidstaker som vil kreve forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker. Fristen til å kreve forhandlinger regnes fra:

- oppsigelsen eller avskjeden fant sted,
- arbeidsgiver avsto krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling,
- arbeidstaker fratradte ved tvist om det har foreligget ulovlig innleie eller midlertidig ansettelse, eller
- suspensjonens opphørstidspunkt.

Ved tvist om det foreligger lovlig innleie, midlertidig ansettelse eller suspensjon gjelder ingen frist for å kreve forhandlinger.

(3) Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

(4) Dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt, kan arbeidsgiver kreve forhandlinger med arbeidstaker. Krav om forhandlinger skal framsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiver er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt i samsvar med regelen i foregående ledd. Dersom søksmål er reist, skal arbeidsgiver skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstaker plikter å møte til forhandlingene.

(5) Arbeidstaker og arbeidsgiver har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. Forhandlingene må være sluttført senest to uker etter datoen for det første forhandlingsmøtet, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene. Fra forhand-

lingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

(6) I tvist om innleie rettes krav om forhandlinger mot innleier. Det som står om arbeidsgiver i paragrafen her gjelder tilsvarende for innleier.

§ 17-4 *Søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon mv.*

(1) Ved tvist om oppsigelse, avskjed, brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse, innleie, eller suspensjon, er søksmålsfristen åtte uker. Dersom arbeidstaker bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.

(2) Søksmålsfristen etter første ledd regnes fra forhandlingenes avslutning. Er forhandlinger ikke holdt, regnes fristen fra de tidspunkter som er nevnt i § 17-3 andre ledd.

(3) Dersom arbeidsgivers oppsigelse eller avskjed ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, gjelder ingen søksmålsfrist.

(4) Ved tvist om det foreligger ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon gjelder ingen søksmålsfrist.

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

§ 17-5 *Fristforlengelse og oppreisning ved oppsigelse under sykdom, svangerskap, foreldrepermisjon, militærtjeneste mv.*

(1) Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter § 15-8 løper fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål fra det tidspunkt forbudet mot oppsigelse etter § 15-8 første ledd opphører.

(2) Ved oppsigelse under fravær på grunn av barns eller barnepassers sykdom etter § 12-9 eller fravær på grunn av pleie av nære pårørende etter § 12-10, forlenges fristen for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål med det antall dager arbeidstaker var fraværende etter at oppsigelsen fant sted.

(3) Ved oppsigelse under permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon eller omsorg for små barn etter §§ 12-1 til 12-6 eller under permisjon ved militærtjeneste mv. etter § 12-12 kan retten gi oppreisning for oversittelse av fristene for å kreve forhandlinger eller for søksmål, dersom arbeidstaker krever det og retten finner det rimelig.

§ 17-6 *Meddommerutvalg*

Domstoladministrasjonen oppnevner ett eller flere særskilte arbeidslivskyndige meddommerutvalg for hvert fylke. Minst to femdelere av meddommerne i hvert utvalg oppnevnes etter forslag fra arbeidsgiverorganisasjon og minst to femdelere oppnevnes etter forslag fra arbeidstakerorganisasjon.

§ 17-7 *Oppnevning av meddommere*

(1) Under hovedforhandling settes tingrett med to meddommere. Lagmannsrett settes med fire meddommere, men med to om partene er enige om det.

(2) Meddommere oppnevnes etter forslag fra partene fra de særskilte arbeidslivskyndige utvalg oppnevnt etter § 17-6. I lagmannsrettssaker tas meddommerne fra de utvalg som er oppnevnt innen lagsog-nets grenser.

(3) Partene foreslår hver sin halvpart av det antall meddommere retten settes med i den enkelte sak. Foreligger ikke partenes forslag innen den frist dommeren har bestemt, kan dommeren oppnevne meddommere etter domstoloven § 87. Det samme gjelder dersom flere saksøkere eller saksøkte ikke blir enige om noe felles forslag.

(4) Retten kan likevel settes uten meddommere dersom partene og retten er enig i at meddommere er unødvendig.

Kapittel 18 Tilsynet med loven

§ 18-1 *Arbeidstilsynet*

(1) Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i og i medhold av denne lov blir overholdt. Når det er nødvendig med særskilt ekspertise for å gjennomføre tilsyn etter denne lov, kan Arbeidstilsynet oppnevne sakkyndige til å utføre kontroll og foreta undersøkelser mv. på Arbeidstilsynets vegne. Departementet kan fastsette bestemmelser om Arbeidstilsynets organisasjon og virksomhet.

(2) Departementet kan bestemme at tilsynet med deler av den offentlige forvaltning og transportbedrifter som drives av staten skal ordnes på annen måte enn det som følger av loven. Departementet kan bestemme at annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at bestemmelsene i eller i medhold av denne lov blir overholdt.

§ 18-2 *Beskyttelse av kilder*

Når Arbeidstilsynet får melding om forhold som er i strid med loven, skal melderens navn holdes hemmelig. Taushetsplikten gjelder også overfor den anmeldte.

§ 18-3 *Gebyrer*

(1) Virksomhet som går inn under denne lov, kan pålegges å betale til statskassen et årlig tilsynsgebyr

eller gebyrer til dekning av utgifter til kontroll, godkjenning, sertifisering eller til pålagte undersøkelser eller prøver.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om slike gebyrer. Gebyrene er tvangsgrunnlag for utlegg.

(3) Departementet kan i forskrift gi adgang for Arbeidstilsynet til å kreve refundert utgifter for undersøkelser og prøver som arbeidsgiveren etter loven har plikt til å utføre.

§ 18-4 *Arbeidstilsynets adgang til virksomheten*

(1) Arbeidstilsynet skal til enhver tid ha uhindret adgang til ethvert sted som omfattes av loven. Tilsynspersonellet skal legitimere seg i samsvar med forvaltningsloven § 15 og om mulig ta kontakt med arbeidsgiver og verneombudet. Verneombudet kan kreve at også andre representanter for arbeidstakerne deltar under kontrollen. I virksomheter hvor det ikke er verneombud, skal tilsynspersonellet om mulig ta kontakt med annen representant for arbeidstakerne.

(2) Arbeidsgiver eller representant for denne har rett til, og kan pålegges, å være til stede under kontrollen. Tilsynspersonellet kan bestemme at retten ikke skal gjelde ved intervju av arbeidstaker eller dersom slik tilstedeværelse ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe eller uten at formålet med kontrollen settes i fare.

(3) Med mindre tungtveiende hensyn tilsier noe annet, skal Arbeidstilsynet gi skriftlig rapport til arbeidsgiver om resultatet av kontrollen. Kopi av rapporten skal gis verneombudet, og om nødvendig til bedriftshelsetjenesten.

§ 18-5 *Opplysninger*

(1) Enhver som er underlagt tilsyn etter denne lov skal når Arbeidstilsynet krever det og uten hinder av taushetsplikt fremlegge opplysninger som anses nødvendige for utøvelsen av tilsynet. Arbeidstilsynet kan bestemme i hvilken form opplysningene skal gis.

(2) Opplysninger som nevnt i første ledd kan også kreves fra andre offentlige tilsynsmyndigheter uten hinder av den taushetsplikt som ellers gjelder. Opplysningsplikten gjelder bare de opplysninger som er nødvendige for at tilsynsmyndigheten skal kunne utføre sine oppgaver etter loven.

§ 18-6 *Pålegg og andre enkeltvedtak*

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 med unntak av § 2-4, kapittel 3 til 8, kapittel 10 med unntak av § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 åttende ledd, kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 15-2 og 15-15.

(2) Pålegg skal gis skriftlig, og det skal settes en frist for når det skal være utført. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet kreve at nødvendige tiltak blir iverksatt straks. I pålegget skal det opplyses om klageadgang, klagefrist og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt retten til å se sakens dokumenter, jf. forvaltningsloven § 27.

(3) Arbeidstilsynet kan forby at farlige kjemikalier eller biologisk materiale fremstilles, pakkes, brukes eller oppbevares i virksomhet som går inn under loven. Arbeidstilsynet kan dessuten kreve at arbeidsgiver skal foreta spesielle undersøkelser eller levere prøver til undersøkelse. Utgifter i denne forbindelse bæres av arbeidsgiver.

(4) Arbeidstilsynet kan kreve at produsent eller importør av kjemikalier eller biologisk materiale foretar undersøkelser eller leverer prøve til undersøkelse for å få fastslått kjemikaliets eller materialets farlighetsgrad. Utgifter til slike undersøkelser bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller levere prøven. Arbeidstilsynet kan forby omsetning av et kjemikalie eller biologisk materiale hvis en produsent eller importør forsømmer sin melde- eller merkeplikt, eller ikke gir supplerende opplysninger som kreves etter § 5-4 første ledd bokstav c.

(5) Arbeidstilsynet kan gi pålegg om at den som leverer eller markedsfører et produkt som selv om det brukes i samsvar med de kravene som stilles, kan medføre fare for liv eller helse, skal treffe nødvendige tiltak for å avverge faren. Det kan blant annet kreves at:

- a) levering eller markedsføring stanses,
- b) produkter tilbakekalles.

(6) I forbindelse med tillatelse, samtykke, dispensasjon eller andre enkeltvedtak kan Arbeidstilsynet sette nærmere bestemte vilkår.

(7) Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av det lokale arbeidstilsyn. Departementet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av direktoratet.

(8) Arbeidstakernes tillitsvalgte skal gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak som Arbeidstilsynet treffer.

§ 18-7 *Tvangsmulkt*

I pålegg etter loven kan det fastsettes en løpende tvangsmulkt for hver dag eller uke eller måned som går etter utløpet av den frist som er satt for oppfyllelse av pålegget, inntil pålegget er oppfylt. Tvangsmulkt kan også fastsettes som engangsmulkt. Arbeidstilsynet kan frafalle påløpt tvangsmulkt.

§ 18-8 *Stansing*

Dersom pålegg ikke oppfylles innen fristen, kan Arbeidstilsynet helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil pålegget er oppfylt. Ved overhen-

gende fare kan Arbeidstilsynet stanse de aktiviteter som er knyttet til faresituasjonen selv om pålegg ikke er gitt.

§ 18-9 *Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.*

(1) Den som vil oppføre bygning eller utføre bygningsmessig arbeid som er melde- eller søknadspliktig etter plan- og bygningsloven og som skal brukes eller ventelig vil bli brukt av virksomhet som går inn under denne lov, har plikt til å innhente Arbeidstilsynets samtykke på forhånd.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om plikten til å innhente Arbeidstilsynets forhåndssamtykke etter denne paragraf, hvilke opplysninger som kan kreves og de vilkår som kan stilles for å gi slikt samtykke.

(3) Departementet kan i forskrift bestemme at forhåndssamtykke ikke er nødvendig for spesielle arbeidsplasser eller bygninger når dette er ubetenkelig ut fra hensynet til arbeidsmiljøet.

Kapittel 19 Straff

§ 19-1 *Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten*

(1) Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil tre måneder eller begge deler. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker straffes etter § 19-2.

(2) Under særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil to år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse eller om den er foretatt eller fortsatt tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget eller henstilling fra verneombud eller bedriftshelsetjeneste.

(3) For overtredelse som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse kan innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten straffes etter denne paragraf, med mindre vedkommende i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven eller bestemmelser i medhold av loven.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern.

§ 19-2 *Ansvar for arbeidstakere*

(1) Arbeidstaker som uaktsomt overtrer bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes med bøter. Medvirkning straffes på samme måte.

(2) Er overtredelsen forsettlig eller grovt uaktsom, kan bøter eller fengsel inntil tre måneder, eller begge deler, anvendes.

(3) Ved særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil ett år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen var i strid med særskilt arbeids- eller sikkerhetsinstruks og om arbeidstakeren forsto eller burde forstå at overtredelsen kunne medføre alvorlig fare for andres liv eller helse.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kapittel 10 om arbeidstid og kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern.

§ 19-3 *Ansvar for foretak*

Straffansvar for foretak er regulert i straffeloven §§ 48 a og 48 b.

§ 19-4 *Ansvar for å hindre offentlig myndighet*

Den som hindrer undersøkelser som offentlig myndighet iverksetter etter denne lov eller unnlater å yte pliktig bistand eller å gi opplysninger som anses nødvendig for utførelsen av tilsynet etter denne lov, straffes med bøter med mindre forholdet rammes av § 19-1 eller strengere straffebud i straffeloven.

§ 19-5 *Offentlig tjenestemann*

Enhver som er knyttet til Arbeidstilsynet er i forhold til den alminnelige straffelov å regne som offentlig tjenestemann.

§ 19-6 *Påtalen*

Overtredelse av denne lov er undergitt offentlig påtale.

§ 19-7 *Forseelse*

Overtredelse av denne lov regnes som forseelse.

Kapittel 20 Avsluttende bestemmelser

§ 20-1 *Ikrafttredelse*

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

§ 20-2 *Overgangsbestemmelser*

Forskrifter gitt i medhold av lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. skal gjelde inntil annet er bestemt.

§ 20-3 *Endringer i andre lover*

Fra lovens ikrafttredelse gjøres følgende endringer i andre lover:

1. Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. oppheves.

2. I lov 27. juni 1947 nr. 9 om trdomssamfunn og ymist anna skal § 27 a femte ledd lyde:

Innarbeiding av fri som er gitt i medhald av paragrafen her, vert ikkje rekna som overtid jamvel om arbeidstida overstig dei timetal som er fastsett i arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-5.

3. I lov 16. juni 1972 nr. 43 om ferie for fiskere skal § 11 nytt andre ledd lyde:

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

4. I lov 9. mars 1973 nr. 14 om vern mot tobakkskader skal § 6 sjette ledd lyde:

Reglene vedrørende kommunestyrets og Arbeidstilsynets virksomhet som tilsynsorgan etter henholdsvis §§ 4a-7 til 4a-9 og 4a-12 i lov 19. november 1982 nr. 66 om helsetjenesten i kommunene og §§ 18-4 til 18-8 i arbeidsmiljøloven får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter paragrafen her.

5. I lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. skal § 6 lyde:

Når staten dekker krav etter garantien, trer den inn i arbeidstakerens krav mot arbeidsgiveren og hans bo. Dette gjelder selv om vilkårene for utbetaling av lønnsgarantien ikke forelå. Ved virksomhetsoverdragelse kan staten også rette regresskrav mot den nye arbeidsgiveren, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd.

6. I lov 14. juni 1974 nr. 39 om eksplosive varer skal § 10 andre ledd lyde:

Den som lovlig innehar eksplosiv vare, kan uten hinder av reglene i første ledd overlate slik vare til andre til bruk på hans vegne i samsvar med forskrifter etter § 35 eller etter arbeidsmiljøloven.

7. I lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene skal § 2 nytt fjerde ledd lyde:

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

8. I lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett skal § 9-3 fjerde ledd lyde:

Fortrinnsretten omfatter ikke lønn og annet arbeidsvederlag for oppsigelsestid utover de oppsigelsesfrister som følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 første til fjerde ledd, med mindre lengre oppsigelsesfrist følger av tariffavtale som er inngått tidligere enn seks måneder før fristdagen.

9. I lov 14. juni 1985 nr. 77 plan- og bygningslov skal § 74 nr. 1 andre ledd lyde:

Bygning som faller inn under arbeidsmiljøloven, skal videre tilfredsstillende kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

10. I lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie gjøres følgende endringer:

§ 2 nr. 6 skal lyde:

(6) (Utsendte arbeidstakere)

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

§ 9 nr. 2 skal lyde:

(Ferieavvikling under fødsels- og omsorgspermisjon)

Arbeidsgiver kan ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferie til permisjonstid hvor det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven §§ 14-1 til 14-19. Det samme gjelder under permisjon som fedre og andre omsorgspersoner har i tilknytning til fødsel i medhold av arbeidsmiljøloven § 12-3 første ledd.

Arbeidstaker kan kreve å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstid hvor det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger, jf. folketrygdloven §§ 14-7, 14-16, 14-22 og 14-25.

Faller permisjonstid som nevnt i første ledd sammen med allerede fastsatt ferie, kan arbeidstaker kreve utsettelse av de virkedager ferie som er blitt omfattet av permisjonstiden.

På de vilkår som følger av §§ 6 og 7 kan arbeidsgiver legge ferie til den tid da arbeidstaker har utvidet omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5.

§ 11 nr. 6 skal lyde:

(6) (Utbetalingsmåte, trekk i feriepengene mv)

Utbetalingsmåten, adgangen til å foreta trekk i feriepengene og plikten til å gi opplysninger om hvordan feriepengene er regnet ut, reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-15.

11. I lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak skal § 55 tredje ledd siste punktum lyde:

Bestemmelsen i leddet her gjør ingen innskrenkninger i arbeidstakerens rettigheter etter arbeidsmiljøloven §§ 14-2 og 15-7 andre ledd.

12. I lov 19. juni 1992 nr. 56 om handelsagenter og handelsreisende skal § 41 andre ledd lyde:

Den handelsreisende har likevel ikke rett til avgangsvederlag etter § 28 dersom han eller hun kan avskjediges etter *arbeidsmiljøloven § 15-14*. Den handelsreisende har heller ikke rett til avgangsvederlag dersom han eller hun selv sier opp arbeidsforholdet, med mindre det etter omstendighetene finnes rimelig at den handelsreisende får avgangsvederlag.

13. I lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. gjøres følgende endringer:

§ 1-2 nr. 1 nytt andre punktum skal lyde:

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

§ 3 første ledd skal lyde:

Tariffnemnda kan treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, i en bransje eller en del av en bransje, med de begrensninger som følger *i og i medhold av arbeidsmiljøloven § 1-7*. Vilkåret er at krav om slik allmenngjøring er fremsatt av en arbeidstaker eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og har innstillingsrett etter lov av 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister § 11 nr. 1. Bare slike organisasjoner kan kreve at nemnda realitetsbehandler et krav om allmenngjøring.

14. I lov 12. mai 1995 nr. 22 om universiteter og høyskoler skal § 44 nr. 6 lyde:

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at kravene i nr. 2 overholdes. Arbeidsmiljøloven kapittel 18 om tilsyn og tvangsmidler mv. gjelder tilsvarende så langt det passer. Departementet kan fastsette forskrift.

15. I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd gjøres følgende endringer:

§ 8-7 sjuende ledd skal lyde:

Tidligst mulig og senest når arbeidsuførheten har vart i 12 uker uten at en sykmeldt arbeidstaker er i arbeidsrelatert aktivitet, skal trygdekontoret innhente oppfølgingsplan, unntatt når en slik plan antas å være åpenbart unødvendig, jf. § 25-2 og arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd.

§ 8-24 tredje ledd skal lyde:

Egenmelding kan likevel nyttes når vedkommende har vært i arbeid i fire uker etter avbruddet, dersom avbruddet skyldtes

- a) bedriftspermittering
- b) permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-1 til 12-6
- c) permisjon etter sjømannsloven § 13, eller
- d) militær- eller siviltjeneste.

§ 8-47 tredje ledd skal lyde:

Likestilt med arbeid etter første ledd er også tidsrom

- a) da medlemmet utfører militær- eller siviltjeneste,
- b) da en sjømann i utenriksfart avspaserer opparbeidet fritid,
- c) da medlemmet har lovbestemt ferie,
- d) da medlemmet har lovbestemt permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-1 til 12-5 dersom vedkommende har avtale om å gjenoppta arbeidet etter permisjonen.

§ 14-23 andre ledd skal lyde:

Prosentsatsene i første ledd svarer til 90, 80, 75, 60 og 50 pst. av full *stilling*,

§ 14-26 andre ledd skal lyde:

Prosentsatsene i første ledd svarer til 90, 80, 75, 60 og 50 pst. av full *stilling*,

§ 25-2 andre ledd skal lyde:

En arbeidsgiver plikter etter krav fra trygdekontoret å utlevere oppfølgingsplanen som skal utarbeides etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd.

16. I lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper skal § 13-11 første ledd lyde:

(1) Tillitsvalgte i de selskapene som skal fusjonere, skal ha informasjon og har rett til drøfting i samsvarende med reglene i arbeidsmiljøloven § 16-5.

17. I lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper skal § 13-11 første ledd lyde:

(1) Tillitsvalgte i de selskapene som skal fusjonere, skal ha informasjon og har rett til drøfting i samsvarende med reglene i arbeidsmiljøloven § 16-5.

18. I lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregående opplæringa gjøres følgende endringer:

§ 4-5 tredje ledd skal lyde:

Lærlingar som har fylt 21 år og som inngår lærekontrakt med full opplæring i bedrift, jf. § 3-3 sjetten

leddet, skal ha ei prøvetid på seks månader. Skriftleg lærekontrakt må opprettast seinast ein månad etter at læreforholdet tok til. I prøvetida kan både lærebedrifta og lærlingen seie opp læreforholdet. Reglane i *arbeidsmiljøloven §§ 15-3 og 15-6* gjeld også når lærlingen ikkje er skriftleg tilsett på ei bestemt prøvetid.

§ 9a-5 tredje ledd skal lyde:

Elevane kan møte med inntil to skolemiljørepresentantar i arbeidsmiljøutvalet *eller anna samarbeidsorgan* der eit slikt er oppretta ved skolen i samsvar med *arbeidsmiljøloven kapittel 7*, når dette behandlar spørsmål som vedkjem skolemiljøet for elevane. Skolemiljørepresentantane har da talerett og rett til å få meininga si protokollert. Skolemiljørepresentantane skal ikkje vere til stades når utvalet behandlar saker som er omfatta av teieplikt etter lover eller forskrifter.

§ 10-4 skal lyde:

Utlysing av stillingar

Undervisningsstillingar og rektorstillingar skal lysast ut offentleg. Kravet om slik utlysing gjeld ikkje for stillingar som er ledige for eit kortare tidsrom enn seks månader, eller når arbeidsgivaren skal tilby stillinga til ein arbeidstakar eller tidlegare arbeidstakar i verksemda med heimel i lov i *arbeidsmiljøloven §§ 14-2* om førerett til ny tilsetjing og *15-7* om oppseiingsvern.

19. I lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt skal § 5-10 bokstav e lyde:

erstatning for ikke-økonomisk skade ved usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 og § 15-14, så langt erstatningen overstiger 1 1/2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

20. I lov 23. juni 2000 nr. 56 om helsemessig og sosial beredskap gjøres følgende endringer:

§ 4-1 andre ledd skal lyde:

Den som gir pålegg etter første ledd annet punktum, har instruksjonsmyndighet over den som får pålegget. Pålegg etter første ledd skal ikke ha andre virkninger i forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. *Arbeidsmiljøloven § 15-10* gjelder tilsvarende for fravær på grunn av bestemmelser i denne loven.

§ 4-1 sjette ledd skal lyde:

Plikten etter første ledd gjelder uavhengig av bestemmelsene om arbeidstid i *arbeidsmiljøloven*.

§ 4-2 andre ledd skal lyde:

Bestemmelsene i § 4-1 annet ledd annet og tredje punktum gjelder tilsvarende for deltakelse på kurs og øvelser etter denne paragraf. Det samme gjelder bestemmelsen i *arbeidsmiljøloven § 12-12*.

21. I lov 6. desember 2002 nr. 72 om folkehøyskoler skal § 5a tredje ledd lyde:

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at kravene i annet ledd overholdes. *Arbeidsmiljøloven kapittel 18* om tilsyn og tvangsmidler mv. gjelder tilsvarende så langt det passer.

22. I lov 20. juni 2003 nr. 56 om fagskoleutdanning skal § 4a femte ledd lyde:

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at kravene i annet ledd overholdes. *Arbeidsmiljøloven kapittel 18* om tilsyn og tvangsmidler mv. gjelder tilsvarende så langt det passer. Departementet kan gi nærmere forskrift om tilsyn med læringsmiljøet.

23. I lov 4. juli 2003 nr. 84 om frittstående skolar gjøres følgende endringer:

§ 4-2 fjerde ledd skal lyde:

Ved tilsetjing av undervisningspersonale ved skolar som representerer eit fagleg-pedagogisk alternativ, kan departementet også godkjenne alternative kompetansekrav til dei som følgjer av § 10-1 i opplæringslova med tilhøyrande forskrift. Ved tilsetjing av undervisningspersonale ved skolar som representerer eit religiøst/etisk alternativ, kan departementet også godkjenne tilleggskompetansekrav til dei som følgjer av § 10-1 i opplæringslova med tilhøyrande forskrift. Ved tilsetjing gjeld arbeidsmiljølova §§ 13-3 og 13-4.

§ 6A-4 tredje ledd skal lyde:

Ved tilsetjing gjeld arbeidsmiljølova §§ 13-3 og 13-4.

24. I lov 28. november 2003 nr. 96 om endringer i spesialisthelsetjenesteloven m.m. skal pkt. V nr. 2 tredje punktum lyde:

Første og annet punktum gjør ingen innskrenkninger i rettighetene arbeidstakeren har etter *arbeidsmiljøloven §§ 14-2 og 15-7 andre ledd*

25. I lov 2. juli 2004 nr. 59 om personell i Forsvaret skal § 4 andre ledd lyde:

Befal og vervede mannskaper er unntatt fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av alder etter *arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd*.

26. I lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester gjøres følgende endringer:

§ 2 nytt fjerde ledd skal lyde:

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

§ 8 skal lyde:

§ 8 *Arbeidsgivers meldeplikt og Aetats oppfølging ved masseoppsigelser og permitteringer*

Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, jf. arbeidsmiljøloven § 15-2 første ledd, skal tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger, gi Aetat melding som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd. Tilsvarende melding skal gis Aetat dersom arbeidstakerne vil bli permittert uten lønn eller i mer enn 4 uker vil få sin ukentlige arbeidstid innskrenket med mer enn 50 prosent. Melding skal også gis ved masseoppsigelser eller permitteringer av arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven.

Meldingen skal gis til Aetat i det distriktet virksomheten ligger.

Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Aetat er underrettet. Dersom det er nødvendig for å få til slik avtale som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-2 andre ledd, kan Aetat forlenge

fristen etter første punktum med inntil 30 dager. Dersom Aetat endrer denne fristen, skal det gis skriftlig melding til arbeidsgiver om dette. Fristen kan ikke forlenges når en virksomhet opphører som følge av en rettsavgjørelse.

Aetat skal benytte fristen etter tredje ledd, første eller andre punktum, til å finne løsninger på de problemer som de planlagte oppsigelsene reiser. Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om hvordan retten til utsettelse av oppsigelser skal nyttes og Aetats rolle ved utsettelse.

Aetat Arbeidsdirektoratet kan fastsette innskrenkninger i meldeplikten.

27. I lov XXX om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) - jf. Ot.prp nr. 34 (2004-2005) skal § 1 andre ledd nr. 3 lyde:

Lov xxx om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern kapittel 13, med unntak av § 13-1 tredje ledd og § 13-9.

B.

Stortinget ber Regjeringen legge frem for Stortinget på egnet måte en nærmere utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

Oslo, i kommunalkomiteen, den 31. mai 2005

Magnhild Meltveit Kleppa

leder

Sigvald Oppebøen Hansen

ordfører

Vedlegg

Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråden til kommunalkomiteen, datert 27. april 2005

Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Jeg viser til Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) med forslag til ny arbeidsmiljølov. Proposisjonen ble fremlagt 25. februar 2005.

Jeg ønsker å gjøre oppmerksom på enkelte inkurier i forslag til lovvedtak. Det henstilles derfor om at Stortinget foretar de endringer som er nødvendig for å rette opp disse feil.

Kapittel 10 Arbeidstid

§ 10-12

I § 10-12 fjerde ledd om unntaksadgang fra arbeidstidsbestemmelsene for fagforening med innstillingsrett, er det ved inkurie falt ut en setning som er

nødvendig for å sikre tilfredstillende implementering av EU-direktivet om arbeidstid i norsk rett.

Det henstilles om at følgende tas inn etter første punktum i § 10-12 fjerde ledd:

"Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 femte og sjette ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern."

Kapittel 13 Vern mot diskriminering

§ 13-4

14 dager ved oppsigelse etter arbeidstvistloven, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale."