



Besl. O. nr. 32

(2006-2007)

Odelstingsbeslutning nr. 32

Jf. Innst. O. nr. 17 (2006-2007) og Ot.prp. nr. 91 (2005-2006)

År 2006 den 1. desember holdtes Odelsting, hvor da ble gjort slikt

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid mv.)

I

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

§ 2-2 tredje ledd skal lyde:

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

§ 6-1 fjerde ledd skal lyde:

(4) *Hjem* som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

§ 7-1 fjerde ledd skal lyde:

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

§ 7-2 sjette ledd skal lyde:

(6) Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgje rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakerne *organisasjoner*. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.

Kapittel 7 skal lyde:

Kapittel 7. *Arbeidsmiljøutvalg*

§ 10-4 andre ledd skal lyde:

(2) *For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan arbeidstiden forlenges med inn-*

til halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det som er fastsatt i første punktum, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

Nåværende tredje ledd oppheves.

Nåværende fjerde ledd blir tredje ledd og skal lyde:

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

Nåværende femte og sjette ledd blir fjerde og femte ledd.

§ 10-5 skal lyde:

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 høyest 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.

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

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

§ 10-6 femte ledd skal lyde:

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

§ 10-6 niende ledd skal lyde:

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

§ 10-8 første ledd skal lyde:

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

§ 10-8 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker

sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. *Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer eller 28 timer i løpet av sju dager. Grensen på 8 timer gjelder ikke når arbeid utsøver avtalt arbeidstid (jf. § 10-6 første ledd) eller arbeid ved utkalling under beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter på samme vilkår skriftlig avtale arbeid i den arbeidsfrie perioden, når dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.*

§ 10-12 sjette, nytt sjuende og nytt åttende ledd skal lyde:

(6) *Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeids-tidsordninger som fraviker § 10-8 og § 10-10 andre ledd når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted. Slik samtykke kan bare gis dersom det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen. Fravik fra § 10-8 første og andre ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.*

(7) *Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeids-tidsordninger som fraviker § 10-8 første og andre ledd og grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd for helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter (jf. § 10-4 andre ledd). Slik samtykke kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.*

(8) Samtykke etter sjette og sjuende ledd forutsetter at partene ikke har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordning ved tariffavtale.

Nåværende sjette ledd blir nytt niende ledd.

§ 14-17 andre ledd første punktum skal lyde:

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

§ 14-18 andre punktum skal lyde:

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

§ 14-19 andre og tredje ledd skal lyde:

(2) Dersom utkast etter § 14-17 andre ledd inneholder bestemmelser som strider mot loven eller er ubillige overfor arbeidstakerne, eller dersom utkastet

ikke er istandbrakt på lovlig måte, skal *Arbeidstilsynet* nekte å godkjenne det.

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

§ 15-4 andre ledd siste punktum oppheves.

§ 17-2 fjerde ledd skal lyde:

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

§ 17-4 femte ledd skal lyde:

(5) Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 gjelder dersom søker reises innen utløpet av opp-

sigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis arbeidstaker skriftlig underretter arbeidsgiver om at søker vil bli reist innen åtte-ukersfristen. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers *oppsigelse* ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, jf. tredje ledd i paragrafen her.

II

I lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) skal § 3 nytt tredje ledd lyde:

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

III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Berit Brørby
president

Asmund Kristoffersen
sekretær

