



# Innst. O. nr. 17

(2006-2007)

## Innstilling til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Ot.prp. nr. 91 (2005-2006)

### Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid mv.)

Til Odelstinget

#### 1. SAMMENDRAG

##### 1.1 Innledning

Departementet fremmet i Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) forslag om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006, med unntak av § 2-4 om varsling. Ved lov 21. desember 2005 nr. 121 ble bestemmelsene om overtid, gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og reglene om passivt arbeid og hjemmevakt endret. Dette innebar i hovedsak en reversering av bestemmelsene tilbake til tidligere regulering, men med enkelte tilpasninger til arbeidstidsdirektivet (Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF).

Det ble i Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) varslet at det ville komme en ny proposisjon med forslag om regulering av varsling/ytringsfrihet i arbeidsforhold og at det kunne bli aktuelt å fremme forslag om enkelte andre endringer i arbeidsmiljøloven. Disse sakene er fremmet i separate proposisjoner. Når det gjelder varsling/ytringsfrihet vises det til Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) og Innst. O. nr 6 (2006-2007).

Høringsforslag til enkelte andre endringer i arbeidsmiljøloven og i diskrimineringsloven ble sendt i februar 2006.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet fremmer på denne bakgrunn forslag om visse endringer i arbeidsmiljøloven, fortrinnsvis om arbeidstid, samt forslag om en endring i diskrimineringsloven.

I arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid foreslås det at gjeldende bestemmelser om "beredskapstjeneste" og "passiv tjeneste" slås sammen til en bestemmelse om "arbeid av passiv karakter". Videre foreslås det at dagens hjemmevaksbegrep erstattes av formuleringen "beredskapsvakt utenfor arbeidstedet". Disse endringene innebærer forenklinger og klargjøringer, uten materiell betydning. Det foreslås videre en begrenset utvidelse av Arbeidstilsynets og Petroleumsstilsynets adgang til å dispensere fra arbeidstidsreglene; innenfor helse- og omsorgssektoren, vakt- og overvåkningssektoren, samt i tilfeller hvor det er lang avstand mellom arbeidstedet og arbeidstakers bosted. For øvrig foreslås det enkelte mindre endringer og tilpasninger i arbeidstidsbestemmelsene, blant annet for å sikre at reglene er i pakt med arbeidstidsdirektivet.

På bakgrunn av innspill fra Arbeidstilsynet under høringen foreslås det noen mindre endringer i bestemmelsene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

For å legge til rette for tilstrekkelig implementering av direktivet om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (Europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF), legges det frem forslag om å ta inn en forskriftshjemmel om utsendte arbeidstakere i lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).

#### 1.2 Arbeidstid

##### 1.2.1 Beredskapstjeneste og passiv tjeneste

Det vises til proposisjonens kapittel 2.1 for nærmere redegjørelse av gjeldende rett, arbeidstidsdirektivet, departementets høringsforslag samt høringsuttalelsene. Departementet mener at dagens skille mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste fremstår som uklar. Dagens regulering nødvendiggjør at det trekkes et skille både mellom beredskapstjeneste og

ordinært arbeid, og mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste.

Det er departementets oppfatning at en sammenlånning av begrepene i tråd med høringsforslaget vil fjerne noen grensdragninger som i realiteten er overflødige.

Departementet legger til grunn at presiseringen i gjeldende § 10-4 andre ledd om at arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsstedet, ikke er ment å være et vilkår for at bestemmelsen skal komme til anvendelse, men en beskrivelse av innholdet i hva en beredskapstjeneste normalt innebærer. Departementet mener at det ikke er hensiktsmessig å videreføre en presisering om at arbeidstaker i beredskapstilfellene må oppholde seg på arbeidsplassen.

Departementet foreslår at det legges inn en begrensning i hjemmelsbestemmelsen om at dispensasjon kun skal gis der arbeidet er særlig passivt. Departementet forutsetter med denne presiseringen at rekkevidden av Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang skal være den samme som i dag.

Departementet mener at en sammenslåing av begrepene vil innebære en forenkling, særlig for mindre erfarne brukere av regelverket og vil dessuten vise til at et flertall av høringsinstansene støtter endringen.

Departementet mener at det ikke er hensiktsmessig å opprettholde dagens skille mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste. Formuleringen "arbeid av passiv karakter" vil gi en bedre beskrivelse. Departementet foreslår at det i lovteksten tas inn en presisering om at arbeidet "helt eller i det vesentlige" må være av passiv karakter for at arbeidstiden skal kunne forlenges.

Departementet foreslår ingen endringer i ramme for hvor mye arbeidstiden kan forlenges når arbeidet "helt eller i det vesentlige er av passiv karakter". Arbeidsgiver vil således ikke ha anledning til å forlenge arbeidstiden utover to timer pr. dag, og Arbeidstilsynet kan bare tillate arbeidsdager på inntil 13 timer der arbeidet er særlig passivt.

### **1.2.2 Hjemmevakt**

Det vises til proposisjonens kapittel 2.2 for nærmere redegjørelse av gjeldende rett, departementets høringsforslag samt høringsuttalelsene.

Departementet viser til at hjemmevaksbegrepet i loven stammer fra en tid der arbeidstaker normalt var bundet til å være i hjemmet. Det har skjedd en stor teknologisk utvikling som har gått i retning av at hjemmevaksbegrepet har fått et annet innhold. Det er i dag sjeldent at arbeidstakeren er bundet til å være i hjemmet. Departementet vil ikke foreslå at det skal være et skille mellom de tilfeller arbeidstaker er bundet til å oppholde seg i sitt hjem og de tilfeller arbeidstaker har større bevegelsesfrihet.

Departementet mener at "beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet" vil være en mer hensiktsmessig formulering enn dagens ordlyd.

Når det gjelder omregning av beredskapsvakt, mener departementet det er hensiktsmessig å videreføre en hovedregel om omregning. Dette vil redusere konfliktnivået dersom partene ikke blir enige om å nedfelle en annen løsning i tariffavtale.

Departementet foreslår ingen endring i dagens hovedregel om at 1/5 av vekten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

Etter departementets oppfatning skal dispensasjonsadgangen være en sikkerhetsventil myntet på de kvalifisert urimelige tilfellene. Departementet mener derfor at Arbeidstilsynets myndighet til å fastsette en annen beregningsmåte ikke bør endres.

### **1.2.3 Unntak fra kravet til sammenhengende hvile**

Det vises til proposisjonens kapittel 2.3 for nærmere redegjørelse av bakgrunnen, gjeldende rett, departementets høringsforslag samt høringsuttalelsene.

Bestemmelsen i § 10-8 første ledd andre punktum gir anledning til å inngå muntlig avtale om å fravike kravet om 11 timers sammenhengende hvile for "kortvarige arbeidsoppdrag" når det "brått oppstår fare for alvorlig driftsforstyrrelse". Departementet viser til at det ikke er i tråd med arbeidstidsdirektivet å inngå slike avtaler muntlig. For å bringe reglene i overensstemmelse med arbeidstidsdirektivet foreslår derfor departementet at bestemmelsen i § 10-8 første ledd andre punktum oppheves.

Direktivet åpner for at hviletidsbestemmelsene kan fravikes ved lov ved force majeure, jf. § 10-12 tredje ledd. Selv om denne bestemmelsen ikke direkte erstatter den muntlige avtaleadgangen, vil den sammen med adgangen til å fravike hviletidsbestemmelsen for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser, sikre tilstrekkelig fleksibilitet.

Bestemmelsen i § 10-6 niende ledd gir mulighet til å fravike kravene til daglig hvile uten at det fastsettes noen minimumskrav for hvor kort den daglige hvilen da kan bli. Departementet ser at plasseringen av bestemmelsen sammen med angivelsen av ramme for overtiden i § 10-6 niende ledd kan være egnet til å skape tvil om bestemmelsens rekkevidde og foreslår derfor at den flyttes til § 10-8. Dette vil ikke innebære en svekkelse av vernehensynet. Departementet er imidlertid av den oppfatning at bestemmelsens formulering på flere områder kan fremstå som uklar og foreslår å justere ordlyden noe.

Departementet påpeker at benevnelsen "overtidsarbeid" i denne sammenheng ikke er helt treffende. Departementet foreslår å endre ordlyden slik at det i stedet henvises til § 10-6 første ledd. På den måten

kommer det klart fram at bestemmelsen gjelder for alt arbeid som blir pålagt utover avtalt arbeidstid.

Departementet foreslår å presisere grensen for tariffavtaleadgangen i § 10-6 niende ledd slik at det tydelig fremkommer at det ikke er anledning til å arbeide utover 16 timer selv om den sammenhengende arbeidsfrie perioden mellom arbeidsperiodene blir mindre enn 8 timer.

Departementet har merket seg at arbeidsgiversiden fremholder at bestemmelsen i § 10-6 niende ledd andre punktum om avtaleadgang i virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, bør beholdes. På denne bakgrunn, og at det samtidig foreslås å ta ut den individuelle adgangen til å muntlig avtale ekstraordinært arbeid etter § 10-8 første ledd andre punktum, foreslår departementet at bestemmelsen blir videreført.

Når det gjelder § 10-8 tredje ledd tredje punktum foreslås det at formuleringene "daglige" og "ukentlige" erstattes med "24 timer" og "sju dager".

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

Det vises til proposisjonens kapittel 2.4 for nærmere redegjørelse av gjeldende rett, tidligere regulering, departementets høringsforslag samt høringsuttalelsene.

Departementet viser til at § 10-8 første ledd kan oppfattes slik at den åpner for svært lange arbeidsdager dersom den arbeidsfrie perioden legges i forkant av en arbeidsperiode og i etterkant av den neste. For å unngå tolkningstvill anses det hensiktsmessig at det kommer klart fram i lovteksten at en slik organisering av arbeidstiden ikke er tillatt. Det foreslås en presisering i § 10-8 første ledd om at den arbeidsfrie perioden må være mellom to arbeidsperioder. For å unngå uklårheter i tilfeller hvor arbeidsdagen deles opp i flere arbeidsperioder, foreslås det presisert at den arbeidsfrie perioden skal legges mellom to "hovedarbeidsperioder".

#### **1.2.5 Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets dispensasjonsadgang**

Det vises til proposisjonens kapittel 2.5 for nærmere redegjørelse av bakgrunnen, gjeldende rett, arbeidstidsdirektivet, departementets høringsforslag samt høringsuttalelsene.

Departementet viser i sine generelle vurderinger til at ny arbeidsmiljølov innebærer en innstramning i forhold til tidligere når det gjelder Arbeidstilsynets adgang til å gi dispensasjon blant annet til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Begrensningene i dispensasjonsadgangen skyldes i hovedsak nødvendige tilpasninger til arbeidstidsdirektivet. Når det rapporteres at begrensningene har medført problemer innenfor visse sektorer, er det grunn til å se nærmere

på og vurdere hvorvidt de muligheter arbeidstidsdirektivet åpner for, bør benyttes. Departementet mener at det er nødvendig med visse endringer.

Det er særlig i de tre følgende sektorer hvor det synes å være behov for en utvidet dispensasjonsadgang, og hvor det er en tilsvarende åpning i arbeidstidsdirektivet.

#### **HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN**

Sektoren dekker mange ulike arbeidsformer og arbeidstidsordninger, og departementet ser at det vil være behov for ordninger som avviker fra de ordinære reglene. Det skal etter departementets forslag ikke være adgang til å gå utover rammene for den alminnelige arbeidstiden slik den er angitt i § 10-4, men gi en mulighet til å tillate at arbeidstiden konsentreres mer i enkelte perioder innenfor den ukentlige rammen som følger av § 10-5 tredje ledd.

Departementet foreslår en begrenset dispensasjonsadgang i tråd med § 10-12 sjuende jf. åttende ledd. Departementet forutsetter at Arbeidstilsynet ikke gir dispensasjon med mindre de ansatte ønsker dette.

#### **VAKT OG OVERVÅKNING**

Arbeidstidsdirektivet åpner for at det gis dispensasjon for ulike former for vakt- og overvåkningsarbeid. Vakt- og overvåkningsarbeid vil ofte inneholde lange passive perioder, og departementet mener det bør åpnes opp for en begrenset dispensasjonsadgang også i disse tilfellene. Departementet foreslår derfor at Arbeidstilsynet skal ha adgang til å gi dispensasjon for vakt- og overvåkningsarbeid når arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter. Departementet forutsetter at Arbeidstilsynet ikke gir dispensasjon med mindre de ansatte ønsker det.

#### **BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET**

Arbeidstidsdirektivet åpner for en utvidet dispensasjonsadgang når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted.

Departementet ser at det kan være nødvendig med en noe utvidet dispensasjonsadgang for å sikre en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på samme arbeidsplass, og foreslår en forsiktig utvidelse av dispensasjonsadgangen.

Departementet foreslår å ta inn i § 10-12 sjette ledd en hjemmel for å gi dispensasjon fra kravene til daglig og ukentlig hvile, samt forbudet mot søndagsarbeid, i ovennevnte tilfeller. Departementet forutsetter at Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet ikke gir dispensasjon med mindre de ansatte ønsker dette. Departementet forutsetter videre at en dispensasjon innenfor bygge- og anleggssektoren bare skal gis dersom dette har sikkerhetsmessig betydning.

### **1.2.6 Mindre tilpasninger og justeringer i §§ 10-5 og 10-6**

I § 10-5 første til tredje ledd refereres det til "i løpet av 24 timer eller 48/54 timer i løpet av sju dager". Det foreslås at "eller" erstattes med "og" i § 10-5 første, andre og tredje ledd.

Paragraf 10-5 andre ledd fastsetter at den "samlede arbeidstiden" ikke må overstige 10 timer i løpet av 24 timer. I høringsbrevet foreslås det at begrensningen til 10 timer i løpet av 24 timer bare skal gjelde for den "alminnelige arbeidstiden" idet § 10-6 åttende ledd åpner for at overtid, på samme måte som tidligere, kan komme i tillegg til de 10 timene. Departementet foreslår endringer i tråd med dette.

Paragraf 10-5 tredje ledd begrenser Arbeidstilsynets adgang til å gi tillatelse til å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden til 48 timer i løpet av sju dager, beregnet over en periode på 8 uker. Tilsvarende begrensning følger ikke av § 10-5 andre ledd når det gjelder partenes adgang til å inngå tariffavtale om gjennomsnittsberegning. Dette har ikke vært til sikket, og for så vidt det også arbeides overtid, følger en slik begrensning av overtidsbestemmelsen i § 10-6 åttende ledd. I høringsbrevet foreslås det å presisere en tilsvarende begrensning til 48 timer i løpet av sju dager beregnet over en periode på 8 uker, også i § 10-5 andre ledd. Departementet foreslår endringer i tråd med dette.

En begrensning til 48 timer i løpet av en periode på 8 uker i § 10-5 andre ledd vil komme i tillegg til begrensningen om at lengre arbeidstid enn fastsatt i § 10-4 (alminnelig arbeidstid) ikke skal kunne benyttes i mer enn 6 uker i sammenheng. I høringsbrevet vises det til at begrensningen til 6 uker er overflødig ved siden av begrensningen til 48 timer i løpet av en periode på 8 uker. Det foreslås derfor å fjerne begrensningen til 6 uker og departementet foreslår endringer i tråd med dette.

#### **1.2.6.1 § 10-6 OVERTID**

Paragraf 10-6 femte ledd fastsetter at arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale, "for et tidsrom på inntil 12 uker" kan avtale overtidsarbeid utover de ordinære rammene i fjerde ledd. Det foreslås i høringsbrevet å fjerne begrensningen på 12 uker i § 10-6 femte ledd. Departementet foreslår endringer i tråd med dette.

## **1.3 Andre endringer i arbeidsmiljøloven**

### **1.3.1 Forskriftshjemmel om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere**

Arbeidsmiljøloven § 2-2 regulerer arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere.

I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) var det foreslått at § 2-2 ikke skulle videreføre det såkalte hovedbedriftsansvaret i tidligere lov § 15 nr. 2. Stortinget vedtok likevel en videreføring og plasserte bestemmelsen som et nytt andre ledd i § 2-2. Forskriftshjemmelen (tredje ledd), ble imidlertid ikke korrigert. Denne gir således kun hjemmel til å gi forskrifter om arbeidsgivers plikter etter "første ledd". Dette fremstår som en inkurie, og i høringsbrevet foreslo departementet at forskriftshjemmelen endres slik at den relaterer seg til arbeidsgivers plikter etter § 2-2 som sådan.

Departementet foreslår en endring av forskriftshjemmelen i § 2-2 tredje ledd som presiserer at den relaterer seg til arbeidsgivers plikter etter bestemmelsen som sådan.

### **1.3.2 Arbeidsreglement - Arbeidstilsynets rolle**

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

I §§ 14-17, 14-18 og 14-19 er det fastsatt at arbeidsreglement i visse tilfeller skal sendes inn til eller godkjennes av "Direktoratet for arbeidstilsynet". I den nye arbeidsmiljøloven benyttes "Arbeidstilsynet" som benevnelse på lovens tilsynsmyndighet. Det forutsettes at vedtak i første instans i all hovedsak skal fattes av det lokale arbeidstilsyn og at Direktoratet for arbeidstilsynet skal være klageinstans.

Av hensynet til brukervennlighet og konsistent begrepsbruk i loven foreslår departementet at benevnelsen "Direktoratet for arbeidstilsynet" i §§ 14-17, 14-18 og 14-19 endres til "Arbeidstilsynet".

### **1.3.3 Tvisteløsningsnemnd - utforming av forskriftshjemmel**

Det vises til proposisjonens kapittel 3.3 for nærmere redegjørelse av gjeldende rett, høringsforslag samt høringsuttalelsene.

Departementet mener at frister for å få fremmet en sak for tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven er en så viktig opplysning at det bør fremkomme tydeligere av lovteksten enn tilfellet er i dag.

Departementet foreslår at det i lovutkastet tas inn et tillegg i § 17-2 fjerde ledd som presiserer at departementet i forskrift kan fastsette nærmere bestemmelser om frister for å fremme sak for nemnda.

### **1.3.4 Søksmålsfrister - § 17-4 femte ledd siste punktum**

Bestemmelsen i § 17-4 femte ledd siste punktum fastsetter at det ikke gjelder noen frist for å kreve å fortsette i stillingen dersom arbeidsgivers oppsigelse "eller avskjed" ikke fyller lovens formkrav.

Med sikte på klargjøring foreslår departementet at formuleringen "eller avskjed" tas ut av lovteksten i § 17-4 femte ledd siste punktum.

### 1.3.5 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Departementet viser til at bestemmelsene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg ble endret under Stortingets behandling av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) i forhold til hva som var foreslått i proposisjonen. Endringen innebar en videreføring av reguleringen i 1977-loven, uten at nevnte plikter til å sende inn informasjon til Arbeidstilsynet, ble vurdert særskilt. Departementet mener at det ikke er hensiktsmessig å opprettholde en plikt til å sende inn informasjon til Arbeidstilsynet, når tilsynsmyndigheten ikke lenger ser behov for å motta informasjonen. Departementet foreslår på denne bakgrunn atplikten til å fremlegge informasjon for Arbeidstilsynet etter § 6-1 fjerde ledd og § 7-2 sjette ledd, oppheves.

Det blir i § 7-1 fjerde ledd brukt betegnelsen "verne- og helsepersonalet", mens loven ellers benytter betegnelsen "bedriftshelsetjeneste". Departementet foreslår at bestemmelsen endres.

Departementet viser i proposisjonen til at kapittel 7 nå kun omhandler arbeidsmiljøutvalg og foreslår derfor at overskriften til kapittel 7 endres fra "Arbeidsmiljø samarbeid" til "Arbeidsmiljøutvalg".

### 1.3.6 Valgrett ved virksomhetsoverdragelse

Det vises til proposisjonens kapittel 3.6 for nærmere redegjørelse av gjeldende rett, høringsforslaget samt høringsuttalelsene.

En generell valgrett vil etter departementets vurdering kunne virke hindrende på nødvendige omstillinger. Departementet foreslår at en valgrett slik den er kommet til uttrykk i rettspraksis bør videreføres, og foreslår at valgretten ikke lovfestes i denne omgang. Departementet mener at det kan være grunn til å se nærmere på behovet for å klargjøre og eventuelt lovregulere spørsmål knyttet til utøvelse av valgrett ved virksomhetsoverdragelse.

## 1.4 Forslag om endring i diskrimineringsloven - utsendte arbeidstakere

Det vises til proposisjonens kapittel 4 for nærmere redegjørelse av gjeldende rett, høringsforslag samt høringsuttalelsene.

For å sikre at bestemmelser knyttet til diskrimineringsforbud på grunnlag av etnisitet, hudfarge, religion og livssyn skal kunne gjøres gjeldende for utsendte arbeidstakere, foreslår departementet å innføre et hjemmelsgrunnlag for diskrimineringslovens anvendelse for utsendte arbeidstakere i diskrimineringslovens § 3 nytt tredje ledd.

Forskriften om utsendte arbeidstakere vil med hjemmel i denne bestemmelsen bli endret slik at ut-

sendte arbeidstakere får et fullgodt vern også etter disse diskrimineringsgrunnlagene.

## 1.5 Særaldersgrenser i arbeidslivet

Departementet viser til at Regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet vil ta initiativ til å gjennomgå gjeldende særaldersgrenser i privat og offentlig sektor. Departementet vil komme nærmere tilbake til dette i den varslede stortingsmeldingen om pensjonsreformen.

## 1.6 Merknader til lovteksten

Det vises til proposisjonens kapittel 6 for nærmere redegjørelse av merknader til lovteksten både i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven.

## 1.7 Økonomiske og administrative konsekvenser

Det antas at endringsforslagene ikke vil innebære økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning. For nærmere redegjørelse av de økonomiske og administrative konsekvensene vises det til proposisjonens kapittel 7.

## 2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Eva Kristin Hansen, Per Rune Henriksen og Sverre Myrli, fra Fremskrittspartiet, Robert Eriksson, Kari Kjønnaas Kjos og Kenneth Svendsen, fra Høyre, Martin Engeset, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Karin Andersen, fra Kristelig Folkeparti, Åse Gunhild Woie Duesund, fra Senterpartiet, Dagfinn Sundsbø og fra Venstre, André N. Skjelstad, viser til at Regjeringen i Ot. prp. nr. 24 (2005-2006) varslet en ny proposisjon om både varsling/ytringsfrihet og andre endringer i arbeidsmiljøloven. Med hensyn til varsling vises til Ot.prp. nr. 84 (2005-2006), jf. Innst. O. nr. 6 (2006-2007). Ot.prp. nr. 91 (2005-2006) omhandler endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, merker seg at endringen i arbeidsmiljøloven § 10-4 annet ledd kun er av teknisk karakter og forutsetter at dette ikke vil ha noen realitetsendringer for gjeldende arbeidstidsordninger. Flertallet støtter derfor Regjeringens forslag på dette punkt. Flertallet støtter også Regjeringens forslag til ny § 10-4 tredje ledd som innebærer en modernisering av ordlyden i tråd med den teknologiske utviklingen som har funnet sted.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, mener at det er viktig at arbeidstidsbestemmelsene ivaretar arbeidstakernes behov for vern, samtidig som det åpnes for at partene gjennom avtaler kan bli enige om arbeidstidsordninger som innenfor visse rammer kan tilpasses de lokale forhold og behov. Dette flertallet deler Regjeringens oppfatning av at det på enkelte områder er nødvendig med en utvidelse av Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang på arbeidstidsbestemmelsene. I bygge- og anleggssektoren kan Arbeidstilsynet gi samtykke til at bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale, kan avtale arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 og § 10-10 annet ledd. Dette flertallet presiserer at det ikke skal gis dispensasjon uten at arbeidstakerne ønsker å følge ordningen det søkes om og forutsetter at det innhentes dokumentasjon på dette.

Dette flertallet presiserer videre at dispensasjon skal ha en sikkerhetsmessig begrunnelse og foreslår at denne forutsetningen legges inn i lovteksten.

Dette flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"§ 10-12 sjette ledd skal lyde:

(6) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 og § 10-10 annet ledd når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted. Slikt 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 annet ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres kompensering hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern."

I helse- og omsorgssektoren og vakt og overvåking gis det mulighet til å etablere ordninger med lange arbeidsdager der hvor store deler av arbeidet er av passiv karakter. Dette flertallet presiserer at det ikke skal gis dispensasjon med mindre de ansatte ønsker det.

Dette flertallet viser til Regjeringens vurderinger av behovet for å klargjøre spørsmål knyttet til utøvelse av valgrett ved virksomhetsoverdragelse og slutter seg til disse.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre og Venstre mener videre det er viktig at arbeidstidsbestemmelsene ikke stenger for fleksible arbeidstidsordninger. Disse medlemmer viser til at arbeidslivet er mangfoldig, og mener det er viktig med en dispensasjonsadgang i de tilfellene der det ikke kan inngås fleksible

tariffavtaler med avvikende arbeidstidsordninger. I flere sektorer vil det være nødvendig med avvikende arbeidstidsordninger, eksempelvis helse- og omsorgssektoren, vakt- og overvåking og bygg og anleggsvirksomhet.

Disse medlemmer støtter en dispensasjonsadgang i § 10-12 nytt sjette ledd, men foreslår følgende ordlyd:

"§ 10-12 nytt sjette ledd skal lyde:

Arbeidstilsynet kan, med unntak av § 10-2 første, annet og fjerde ledd og § 10-11 sjuende ledd, samtykke i arbeidstidsordning som fraviker bestemmelsene i dette kapittel når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bolig. Unntak fra § 10-8 første og annet ledd og § 10-12 femte og sjette ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompensering hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid gjelder vilkårene § 10-6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidsarbeidet. Kravet om individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det gis samtykke til gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år."

For øvrig støtter disse medlemmer § 10-12 nytt sjuende og nytt åttende ledd.

Disse medlemmer viser videre til Regjeringens vurdering og de høringsuttalelsene som har fremkommet når det gjelder valgretten ved virksomhetsoverdragelse. Disse medlemmer mener dagens rettsstilstand er uklar og utilfredsstillende og ber Regjeringen ta initiativ til en utredning av de rettslige spørsmålene knyttet til dette.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet anser at en sammenslåing av begrepene "beredskapstjeneste" og "passiv tjeneste" i begrepet "arbeid av passiv karakter" vil kunne føre til en betydelig utvidelse av grunnlaget for dispensasjon ved passiv tjeneste. En slik utvidelse vil slik disse medlemmer ser det bidra til vanskelig grenseoppgang og misforståelser. Flere av høringsinstansene peker på at sammenslåingen ikke vil virke klargjørende, og disse medlemmer slutter seg til dette syn. Disse medlemmer er også enige med Landsorganisasjonen (LO) i at dagens skille mellom de to begrepene er veletablerte og at det ikke er forhold som med styrke tilsier at de bør endres.

Disse medlemmer vil på denne bakgrunn stemme imot forslaget til endring i § 10-4 annet og tredje ledd.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre og Venstre støtter forslaget til utvidet dispensasjonsadgang, men anser, i

likhet med en rekke av høringsinstansene, at dispensasjonsadgangen ikke bør begrenses til de tilfeller der partene ikke har avtalekompetanse. Disse medlemmer mener også at mangfoldet i dagens arbeidsliv gjør det påkrevd med adgang til forskjellige arbeidstidsordninger. I likhet med Næringslivets Hovedorganisasjon og Kommunenes Sentralforbund anser disse medlemmer at det på en rekke arbeidsområder vil være behov for ordninger med fleksibel arbeidstid, for eksempel innen helse- og omsorg, innen oljeindustrien, sentrale samfunnsoppgaver som anleggsvirksomhet, transport og teletjenester. Særlig innenfor områder der tidsfrister er avgjørende for virksomheten og virksomhetens økonomiske levekår gjør det påkrevd med adgang til spesielle arbeidstidsordninger, vil disse medlemmer legge til rette for utvidet dispensasjonsadgang. Disse medlemmer mener det er viktig at aktuelle arbeidstidsordninger støttes av de ansatte og vil begrense Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang til de tilfeller der slik støtte kan oppnås.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet støtter forslaget om en omformulering av hjemmevaktsbegrepet til "beredskap utenfor arbeidsstedet" og er enig med departementet i at den teknologiske utviklingen har gitt hjemmevaktsbegrepet et annet innhold i dagens situasjon. Disse medlemmer er imidlertid enige med Næringslivets Hovedorganisasjon, som i sin høringsuttalelse har gått inn for at kompensasjon for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet bør overlates til avtale mellom partene.

Disse medlemmer vil på denne bakgrunn fremme forslag om alternativ lovtekst til § 10-4 fjerde ledd.

"§ 10-4 fjerde ledd skal lyde:

Om og i hvilken utstrekning beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal regnes med i den alminnelige arbeidstid, fastsettes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker."

Avslutningsvis viser komiteen til at departementet ved en inkurie har foreslått å bruke begrepet pleie- og omsorgsarbeid i § 10-12 sjuende ledd, mens det i proposisjonens punkt 2.5 er benyttet begrepet helse- og omsorgsarbeid, jf. brev til komiteen av 8. november 2006 fra arbeids- og inkluderingsministeren som følger vedlagt. Dette er rettet opp.

Komiteen slutter seg for øvrig til Regjeringens vurderinger og forslag.

### 3. FORSLAG FRA MINDRETALL

**Forslag fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre:**

*Forslag 1*

§ 10-12 nytt sjettede ledd skal lyde:

Arbeidstilsynet kan, med unntak av § 10-2 første, annet og fjerde ledd og § 10-11 sjuende ledd, samtykke i arbeidstidsordning som fraviker bestemmelsene i dette kapittel når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bolig. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-12 femte og sjettede ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid gjelder vilkårene § 10-6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidsarbeidet. Kravet om individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det gis samtykke til gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år.

**Forslag fra Fremskrittspartiet:**

*Forslag 2*

§ 10-4 fjerde ledd skal lyde:

Om og i hvilken utstrekning beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal regnes med i den alminnelige arbeidstid, fastsettes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

### 4. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre 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) *Hvem* 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 arbeidstakerens representanter. Representantene for *bedriftshelsetjenesten* har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

§ 7-2 sjette ledd skal lyde:

(6) Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes *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 inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan 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 vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke åpenbart urimelig.*

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

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

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

§ 10-6 femte 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 utover 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 arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 og § 10-10 andre ledd når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted. Slikt 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 arbeidstidsordninger 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 overvåkningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter (jf. § 10-4 andre ledd). Slikt 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 bestemmelsene 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 søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingens avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis arbeidstaker skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål 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.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 21. november 2006

**Karin Andersen**  
leder

**André N. Skjelstad**  
ordfører

**Vedlegg****Brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 8. november 2006****Ot.prp. nr. 91 (2005-2006) om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid mv.)**

Jeg viser til arbeids- og sosialkomiteens behandling av ovennevnte proposisjon. Jeg er blitt oppmerksom på en inkurie i proposisjonen og henstiller om at komiteen foretar nødvendige endringer slik at feilen rettes opp.

Det foreslås i § 10-12 sjuende ledd at Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker enkelte av arbeidstidsbestemmelsene for blant annet pleie- og omsorgsarbeid. Proposisjonens punkt 2.5 benytter imidlertid gjennomgående formuleringen helse- og omsorgsarbeid, og det fremgår av

merknadene til bestemmelsen under punkt 6.1 at det var meningen at denne formuleringen også skulle vært benyttet i forslaget til § 10-12 sjuende ledd. Jeg henstiller derfor om at § 10-12 sjuende ledd får slik ordlyd:

*Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger 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 overvåkningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter (jf. § 10-4 andre ledd). Slikt samtykke kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompensierende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.*



