



STORTINGET

Innst. 60 L

(2023–2024)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 130 L (2022–2023)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Hovedinnholdet i proposisjonen

I proposisjonen fremmes forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven som skal bidra til å sikre arbeidstakere mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold.

Det foreslås endringer i arbeidsmiljølovens regler om informasjon som skal gis i den skriftlige arbeidsavtalen. Forslagene innebærer at listen over forhold arbeidsgiver skal opplyse om, utvides. Videre foreslås det å korte ned fristen for når skriftlig arbeidsavtale skal foreligge, samt å korte ned fristen for å innta endringer i arbeidsavtalen. Plikten til å gi tilleggsopplysninger til arbeidstaker som sendes til utlandet, utvides også.

Det foreslås også endringer i arbeidsmiljølovens regler om prøvetid. Det foreslås en ny bestemmelse om prøvetidens lengde ved midlertidige ansettelser, hvor det stilles krav om at prøvetiden ikke kan overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Videre foreslås det å lovfeste at det ikke er adgang til å avtale ny prøvetid der arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet. Ved fast ansettelse foreslås det likevel at ny prøvetid kan avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid

samlet ikke overstiger seks måneder. Tilsvarende endringer foreslås i statsansatteloven § 15.

Det foreslås også en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven som gjelder forespørsler om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår. Det foreslås at dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen én måned etter at forespørselen fant sted. Forslaget gjelder arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdige med eventuell prøvetid. Plikten til å gi skriftlig svar gjelder ikke dersom det er gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel.

I tilknytning til plikten til å gi opplysninger i arbeidsavtalen foreslås det også to presumsjonsbestemmelser som får betydning ved mangelfull informasjon:

- å lovfeste at dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om at arbeidsforholdet er midlertidig, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.
- å lovfeste at dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om stillingens omfang, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Lovforslagene skal bidra til å gjennomføre Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1152 av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union (arbeidsvilkårdsdirektivet) i norsk rett. Direktivets ulike krav og forholdet til norsk rett gjennomgås i proposisjonen. Arbeidsvilkårdsdirektivet erstatte Rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren

om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet, som er implementert i arbeidsmiljøloven.

Nødvendige endringer for å gjennomføre direktivet for arbeidstakere innenfor sjøfart, fangst og fiske vil skje gjennom en egen prosess med Nærings- og fiskeridepartementet som ansvarlig departement.

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven har vært på høring, og det kom 34 høringsuttalelser.

Det vises til proposisjonens kapittel 2, der bakgrunnen for lovforslaget er redegjort for.

Det vises til proposisjonen, der det er redegjort for:

- Direktivets formål, tema og virkeområde (Artikkel 1).
- Utlevering av informasjon til arbeidstaker (Artikkel 3).
- Informasjon om vesentlige sider ved arbeidsforholdet (Artikkel 4).
- Frist for å gi informasjon (Artikkel 5).
- Informasjon om endringer i arbeidsvilkårene (Artikkel 6).
- Tilleggsinformasjon til arbeidstakere som sendes til utlandet (Artikkel 7).
- Maksimal varighet av prøvetid (Artikkel 8).
- Parallele ansettelsesforhold (Artikkel 9).
- Forhåndsvarsling av arbeidstid (Artikkel 10).
- Tiltak for å hindre misbruk av tilkallingskontrakter og lignende (Artikkel 11).
- Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår (Artikkel 12).
- Obligatorisk opplæring (Artikkel 13).
- Unntak ved tariffavtale (Artikkel 14).
- Presumsjon om fast ansettelse eller stillingsprosent ved manglende informasjon (Artikkel 15).
- Rett til oppreisning (Artikkel 16).
- Beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger (Artikkel 17).
- Beskyttelse mot oppsigelse og bevisbyrde (Artikkel 18).
- Sanksjoner (Artikkel 19).

Under de enkelte kapitlene er det også redegjort for gjeldene rett, høringsforslagene, høringsinnspillene samt departementets vurderinger.

1.2 Økonomiske og administrative konsekvenser

Lovforslagene vurderes til å få relativt begrensede økonomiske og administrative konsekvenser.

Forslagene vil bidra til å styrke arbeidstakernes rettigheter og gjøre lovreguleringene klarere for alle aktører.

Arbeidsgiver er etter gjeldende rett pålagt å opplyse arbeidstaker om en rekke sider ved arbeidsforholdet

gjennom arbeidsavtalen innen gitte frister. Forslaget om å utvide listen over hvilke opplysninger som skal gis i arbeidsavtalen, og å forkorte tidsfristene for dette vil trolig ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser for virksomheter.

Ved at arbeidsgiver får plikt til å opplyse om flere forhold, blir det også flere punkter Arbeidstilsynet vil kunne kontrollere og håndheve. Det antas imidlertid at denne utvidelsen ikke medfører en stor administrativ eller økonomisk byrde for tilsynet.

Forslaget om å innføre en bestemmelse om prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelse og å lovfeste en begrensning i adgangen til å avtale ny prøvetid ved overgang til samme eller likeartet stilling i samme virksomhet er ment å gi bedre rettigheter for arbeidstaker og klarere regler for så vel arbeidsgiver som arbeidstaker. Forslaget vil ikke medføre økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning for virksomhetene.

Forslaget om å innføre en rett til å be om tryggere og mer forutsigbare arbeidsvilkår og få et skriftlig, begrunnet svar fra arbeidsgiver vil kunne medføre noe økt administrativ byrde for virksomhetene. Ettersom det ikke stilles omfattende krav til den begrunnelse arbeidsgiver vil være pliktig til å gi etter bestemmelsen, samt at det må gå seks måneder mellom hver anmodning fra arbeidstaker, antas det at forslaget trolig vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser for virksomhetene.

Det foreslås to presumsjonsregler for situasjoner med mangelfull informasjon om henholdsvis midlertidig ansettelse og stillingsomfang. Det antas at disse lovforslagene vil kunne ha en normerende effekt og sørge for tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår. Det er usikkert om og i hvilken grad presumsjonsreglene vil endre tilfanget av saker for domstolene. I den grad lovforslagene skulle føre til noen flere tvister, særlig i en overgangsperiode, er det positivt at flere arbeidstakere får klarhet i sin tilknytningsform og sitt stillingsomfang. Utover dette vil forslaget ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, da forslaget i all hovedsak allerede følger av gjeldende rett.

2. Komiteens behandling

I forbindelse med komiteens behandling mottok Stortinget 28. september 2023 et rettbrev fra statsråden. Rettbrevet gjaldt en feil i lovforslagets romertall II vedrørende statsansatteloven § 15 første ledd andre punktum. Rettbrevet er vedlagt innstillingen.

Som ledd i komiteens behandling ble det åpnet for skriftlige innspill. Det kom seks innspill.

3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Per Vidar Kjølmoen, Tuva Moflag, Torbjørn Vereide og Bente Irene Aaland, fra Høyre, Henrik Asheim, Anna Molberg og Aleksander Stokkebø, fra Senterpartiet, Tor Inge Eidesen og Per Olaf Lundteigen, fra Fremskrittspartiet, Alf Erik Bergstøl Andersen og Dagfinn Henrik Olsen, fra Sosialistisk Venstreparti, Kirsti Bergstøl og lederen Freddy André Øvstegård, og fra Rødt, Mímir Kristjánsson, viser til Prop. 130 L (2022–2023) fra regjeringen om endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår). Forslaget innebærer å endre arbeidsmiljølovens regler om informasjon som skal gis i den skriftlige arbeidsavtalen, regler om prøvetid og en ny bestemmelse om svar på forespørsler om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår. Komiteen merker seg at regjeringen med proposisjonen foreslår bidrag til å gjennomføre Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1152 av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union (arbeidsvilkårsdirektivet) i norsk rett. Komiteen viser til at nødvendige endringer for å gjennomføre direktivet for arbeidstakere innenfor sjøfart, fangst og fiske vil skje gjennom en egen prosess med Nærings- og fiskeridepartementet som ansvarlig departement. Komiteen viser videre til rettelsettebrev fra statsråden til Stortinget av 28. september 2023, hvor det påpekes en feil i lovforslaget romertall II og presiseres hva rett forslag skal være. Komiteen hensyntar dette og fremmer riktig formulering av romertall II i tråd med brevet.

Komiteen mottok seks skriftlige innspill til behandlingen av saken.

Komiteens medlemmer fra Høyre støtter proposisjonens innhold, som er en oppfølging av EU-direktiv 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår. Disse medlemmer mener imidlertid det bør gjøres en tilføyelse i § 14-6 andre ledd, slik at det også kan henvises til administrative bestemmelser i den enkelte arbeidsavtale. Administrative bestemmelser vil typisk bety arbeidsplassens personalhåndbok. Det er allerede i § 14-6 andre ledd adgang til å henvises til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer lengde på pauser, lønns- og arbeidsvilkår, vaktordninger, rett til kompetanseutvikling m.m. i arbeidsavtalen. Det er ikke alle bedrifter som har tariffavtale, og da må arbeidsgiver i disse tilfellene innta svært mye informasjon i den enkelte arbeidsavtale fra bedriftens administrative bestemmelser, herunder personalhåndboken. Disse medlemmer mener dette kan bidra til trykkelige arbeidskontrakter samtidig som det vil bli uklart hva som

er individuelt avtalt, og hva som ikke er det. Det vil også innebære at hver enkelt arbeidsavtale må endres hver gang det gjøres endringer i personalhåndboken eller andre administrative bestemmelser på arbeidsplassen. Dersom lønns- og arbeidsvilkår ansees som en del av arbeidsavtalen, kan dette også svekke incentivene til å inngå en tariffavtale, ettersom denne nettopp skal regulere dette. Disse medlemmer mener på denne bakgrunn at det i § 14-6 andre ledd også bør være hjemmel til å henvises til administrative bestemmelser. Denne løsningen er valgt i den danske arbeidsrettslovgivningen (lov om ansættelsesbeviser og visse arbeidsvilkår § 3), noe som bekrefter handlingsrommet i EU-direktivet som her implementeres.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«I arbeidsmiljøloven skal § 14-6 andre ledd lyde:

(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k samt m, p og q, kan gis ved å henvises til lover, forskrifter, administrative bestemmelser eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet er kritiske til innføring av nye EU-direktiv i norsk lov og at man i mindre grad benytter seg av reservasjonsretten. Disse medlemmer er også usikre på tolkningen som er gjort ved innføringen av direktivet dette lovforslaget bygger på. Det kommer tydelig frem i Virke sine merknader, der de påpeker følgende:

«Virke peker på at en i Danmark synes å tolke direktivet mindre strengt enn departementet, og blant annet har en bestemmelse som gir adgang for å henvises til blant annet lov, forskrift og eventuelle administrative bestemmelser (les: personalhåndbok, internpolicy e.l.) for sentrale bestemmelser i direktivet.»

Disse medlemmer viser videre til KS sine merknader, der de skriver:

«KS anerkjenner de formålene direktivet bygger på, selv om de mener enkelte av forslagene for gjennomføring går lengre enn nødvendig.»

Dette gir et inntrykk av at tolkningen av direktivet, og innføringen, går lengre og er strengere for arbeidsgivere enn hva som er nødvendig. Dette finner disse medlemmer svært bekymringsfullt.

Disse medlemmer er opptatt av at vi skal ha en trygg og god arbeidsmiljølov, men at strengest mulige lover ikke nødvendigvis oppfyller det.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Prop. 130 L (2022–2023) Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) sendes tilbake til regjeringen. Videre

bes regjeringen komme tilbake til Stortinget med en enklere fortolkning som er mer lik Danmarks tilnærming til direktiv 2019/1152.»

4. Forslag fra mindretall

Forslag fra Høyre:

Forslag 1

I arbeidsmiljøloven skal § 14-6 andre ledd lyde:

(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k samt m, p og q, kan gis ved å henvise til lover, forskrifter, administrative bestemmelser eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 2

Prop. 130 L (2022–2023) Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) sendes tilbake til regjeringen. Videre bes regjeringen komme tilbake til Stortinget med en enklere fortolkning som er mer lik Danmarks tilnærming til direktiv 2019/1152.

5. Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Høyre, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Rødt.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Stortinget til å gjøre følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)

I

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

§ 14-5 andre ledd skal lyde:

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

§ 14-6 skal lyde:

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

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

a. partenes identitet,

- b. arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder *eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted*, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
- c. en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
- d. tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
- e. forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9,
- f. eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,
- g. arbeidstakerens rett til ferie og *feriepenger*, *reglene for fastsettelse av ferietidspunktet og eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver*,
- h. arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister og *fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet*,
- i. den gjeldende eller avtalte *lønnen* ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling. *De ulike elementene skal angis særskilt*,
- j. lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis *eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere*, skal arbeidsavtalen *opplyse om dette* og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres,
- k. lengde av pauser,
- l. avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
- m. *ordninger for vaktendringer*, jf. § 10-3, *samt ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid*,
- n. opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er,
- o. *innleiers identitet dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent*,
- p. *rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr*,
- q. *ytelser i regi av arbeidsgiver til sosial trygghet samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.*

(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k samt m, p og q, kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

(3) *Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. første ledd bokstav e og § 14-5, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast*

ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(4) Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om stillingsomfang, jf. første ledd bokstav j og § 14-5, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

§ 14-7 skal lyde:

§ 14-7 *Arbeidstaker som sendes til utlandet*

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

- a. hvilke land arbeidet skal utføres i, og varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,
- b. valutaen vederlaget skal utbetales i,
- c. eventuelle kontant- og naturalytelser som er knyttet til utenlandsarbeidet,
- d. vilkårene for arbeidstakerens hjemreise, herunder utgiftsdekning.

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

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

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

§ 14-8 skal lyde:

§ 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 den dagen endringen trer i kraft. Dette gjelder likevel ikke dersom endringene i arbeidsforholdet skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. § 14-6 andre ledd og § 14-7 tredje ledd.

Ny § 14-8 a skal lyde:

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

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

(2) Retten til skriftlig svar etter denne bestemmelsen gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdig med eventuell prøvetid. Retten gjelder ikke hvis det er gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

§ 15-6 tredje ledd skal lyde:

(3) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Prøvetid kan avtales for en periode på inntil seks måneder. Ved midlertidig ansettelse kan prøvetiden ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Prøvetiden etter dette leddet kan likevel forlenges etter fjerde ledd.

§ 15-6 femte og nytt sjette ledd skal lyde:

(5) Det kan ikke avtales ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet stillingen arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet. Ved fast ansettelse kan ny prøvetid likevel avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder.

(6) Departementet kan gi forskrift om adgang til å avtale lengre prøvetid enn seks måneder for visse arbeidstakergrupper.

§ 18-6 første ledd andre punktum skal lyde:

Dette gjelder likevel ikke § 10-2 andre til fjerde ledd, § 10-6 tiende ledd og § 14-6 tredje og fjerde ledd.

II

I lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. skal § 15 første ledd lyde:

(1) For statsansatte gjelder en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetiden ikke skal gjelde. Det gjelder ikke prøvetid ved ny ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med stillingen den ansatte har hatt i samme virksomhet. Ved fast ansettelse gjelder likevel prøvetid dersom tidligere ansettelsestid og prøvetid i den nye stillingen samlet ikke overstiger seks måneder. Prøvetiden for midlertidig ansettelse kan ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet.

III

1. Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.
2. Departementet kan gi overgangsbestemmelser.
3. For arbeidsforhold som eksisterer på det tidspunkt loven trer i kraft, skal den skriftlige arbeidsavtalen suppleres i tråd med endringene i arbeidsmiljøloven §§ 14-6 første ledd og 14-7 første og andre ledd dersom arbeidstaker anmoder om det. Slik anmod-

ning skal etterkommes tidligst mulig og senest to måneder etter at den er mottatt.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 21. november 2023

Freddy André Øvstegård

leder og ordfører



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Stortingets president
Ekspedisjonskontoret
Stortinget
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

23/1432-

28. september 2023

Prop. 130 L (2022-2023) Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) - retting

Jeg viser til at Prop. 130 L (2022-2023) Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) ble fremmet til Stortinget 16. juni 2023.

Kommunal- og distriktsministeren har bedt meg om å gjøre oppmerksom på at det i proposisjonen er en feil i lovforslaget romertall II vedrørende statsansatteloven § 15 første ledd andre punktum (side 81 i proposisjonen).

Feilen går ut på at forslaget til lovbestemmelse er blitt utformet slik at det ikke gjelder prøvetid ved ny ansettelse i en midlertidig stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med stillingen den ansatte har hatt i samme virksomhet. Bestemmelsen skulle imidlertid vært utformet slik at det ikke skal gjelde prøvetid ved ny ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med stillingen den ansatte har hatt i samme virksomhet. Dette er i samsvar med omtalen av bestemmelsen i punkt 9.5.2.2 i proposisjonen (foruten selve gjengivelsen av lovforslaget samme sted), samt i særmerknaden til forslaget i punkt 19.2 i proposisjonen. Lovforslagets utforming samsvarer nå ikke med omtalen av bestemmelsen i proposisjonen. Også lovforslaget som ble sendt på høring var utformet slik at prøvetid ikke skal gjelde ved fornyet ansettelse i «samme stilling» eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med den stillingen som den ansatte har hatt i samme virksomhet.

I lovforslaget til statsansatteloven § 15 første ledd andre punktum står det:

«Det gjelder ikke prøvetid ved ny ansettelse i en midlertidig stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med stillingen den ansatte har hatt i samme virksomhet.»

Lovforslaget skulle vært formulert slik:

«Det gjelder ikke prøvetid ved ny ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med stillingen den ansatte har hatt i samme virksomhet.»

Jeg ber om at Stortinget tar hensyn til dette i sin videre behandling av lovforslaget. Forslaget til statsansatteloven § 15 første ledd nytt tredje og fjerde punktum opprettholdes.

Med hilsen



Marte Mjøs Persen

Kopi

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget

Teknisk redaksjon, Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

