



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 130 L

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

Endringer i arbeidsmiljøloven og  
statsansatteloven  
(tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 130 L

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

Endringer i arbeidsmiljøloven og  
statsansatteloven  
(tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)



# Innhold

<b>1</b>	<b>Hovedinnholdet i proposisjonen</b> .....	5	7.2	Gjeldende rett .....	32
			7.3	Høringsforslaget .....	32
			7.4	Høringsuttalelsene .....	32
<b>2</b>	<b>Bakgrunnen for lovforslaget</b> ....	7	7.5	Departementets vurderinger og forslag .....	32
2.1	Generelt .....	7			
2.2	Høringen .....	7			
<b>3</b>	<b>Direktivets formål, tema og virkeområde</b> .....	10	<b>8</b>	<b>Tilleggsinformasjon til arbeidstakere som sendes til utlandet</b> .....	34
3.1	Om artikkel 1 .....	10	8.1	Om artikkel 7 .....	34
3.2	Gjeldende rett .....	10	8.2	Gjeldende rett .....	34
3.3	Departementets vurderinger .....	11	8.3	Høringsforslaget .....	34
3.3.1	Direktivets virkeområde – arbeidstakerbegrepet .....	11	8.4	Høringsuttalelsene .....	35
3.3.2	Unntak for visse arbeidstakergrupper .....	11	8.5	Departementets vurderinger og forslag .....	35
3.3.3	Hvem som har ansvar for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet .....	11	8.5.1	Tilleggsopplysninger til arbeidstakere som sendes til andre land .....	35
			8.5.2	Ytterligere informasjon til arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet .....	36
<b>4</b>	<b>Utlevering av informasjon til arbeidstaker</b> .....	12	8.5.3	Opplysningenes form (henvisning til lover mv.) .....	36
4.1	Om artikkel 3 .....	12	8.5.4	Unntak fra kravet til informasjon .....	36
4.2	Gjeldende rett .....	12			
4.3	Departementets vurderinger .....	12			
<b>5</b>	<b>Informasjon om vesentlige sider ved arbeidsforholdet</b> .....	14	<b>9</b>	<b>Maksimal varighet av prøvetid</b> .....	37
5.1	Om artikkel 4 .....	14	9.1	Om artikkel 8 .....	37
5.2	Gjeldende rett .....	14	9.2	Gjeldende rett .....	37
5.3	Høringsforslaget .....	14	9.2.1	Arbeidsmiljøloven .....	37
5.4	Høringsuttalelsene .....	15	9.2.2	Statsansatteloven .....	37
5.5	Departementets vurderinger og forslag .....	16	9.3	Høringsforslaget .....	38
5.5.1	Generelt om kravene til informasjon etter artikkel 4 .....	16	9.4	Høringsuttalelsene .....	38
5.5.2	Nærmere om ulike forhold det skal informeres om .....	16	9.5	Departementets vurderinger og forslag .....	39
5.5.3	Forholdet til eksisterende arbeidsforhold .....	28	9.5.1	Krav til prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelse – arbeidsmiljøloven og statsansatteloven ...	39
			9.5.2	Prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt .....	41
			9.5.3	Adgang til lengre prøvetid enn seks måneder .....	42
<b>6</b>	<b>Frist for å gi informasjon</b> .....	29	<b>10</b>	<b>Parallele ansettelsesforhold</b> ...	44
6.1	Om artikkel 5 .....	29	10.1	Om artikkel 9 .....	44
6.2	Gjeldende rett .....	29	10.2	Gjeldende rett .....	44
6.3	Høringsforslaget .....	29	10.3	Departementets vurderinger .....	45
6.4	Høringsuttalelsene .....	29			
6.5	Departementets vurderinger og forslag .....	30	<b>11</b>	<b>Forhåndsvarsling av arbeidstid</b> .....	47
<b>7</b>	<b>Informasjon om endringer i arbeidsvilkårene</b> .....	32	11.1	Om artikkel 10 .....	47
7.1	Om artikkel 6 .....	32	11.2	Gjeldende rett .....	47
			11.3	Høringsforslaget .....	48

11.4	Høringsuttalelsene .....	49	16.2	Gjeldende rett .....	65
11.5	Departementets vurderinger og forslag .....	50	16.3	Høringsforslaget .....	66
11.5.1	Generelt om kravene etter artikkel 10 .....	50	16.4	Høringsuttalelsene .....	66
11.5.2	Minimumskrav til forutsigbarhet, forhåndsvarsling mv. ....	51	16.5	Departementets vurderinger og forslag .....	66
11.5.3	Avlysning av oppdrag uten kompensasjon .....	53	<b>17</b>	<b>Oppreisning, beskyttelse mot ugunstig behandling mv. .</b>	69
11.5.4	Øvrige forhold .....	53	17.1	Rett til oppreisning .....	69
11.5.5	Særlig om statlig sektor .....	54	17.1.1	Om artikkel 16 .....	69
<b>12</b>	<b>Tiltak for å hindre misbruk av tilkallingskontrakter og lignende .....</b>	55	17.1.2	Gjeldende rett .....	69
12.1	Om artikkel 11 .....	55	17.1.3	Departementets vurderinger .....	70
12.2	Gjeldende rett .....	55	17.2	Beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger .....	70
12.3	Departementets vurderinger .....	56	17.2.1	Om artikkel 17 .....	70
<b>13</b>	<b>Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår .....</b>	57	17.2.2	Gjeldende rett .....	70
13.1	Om artikkel 12 .....	57	17.2.3	Departementets vurderinger .....	71
13.2	Gjeldende rett .....	57	17.3	Beskyttelse mot oppsigelse og bevisbyrde .....	72
13.3	Høringsforslaget .....	58	17.3.1	Om artikkel 18 .....	72
13.4	Høringsuttalelsene .....	58	17.3.2	Gjeldende rett .....	72
13.5	Departementets vurderinger og forslag .....	58	17.3.3	Departementets vurderinger .....	72
<b>14</b>	<b>Obligatorisk opplæring .....</b>	62	17.4	Sanksjoner .....	73
14.1	Om artikkel 13 .....	62	17.4.1	Om artikkel 19 .....	73
14.2	Gjeldende rett .....	62	17.4.2	Gjeldende rett .....	73
14.3	Departementets vurderinger .....	62	17.4.3	Departementets vurderinger .....	74
<b>15</b>	<b>Unntak ved tariffavtale .....</b>	64	<b>18</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser .....</b>	75
15.1	Om artikkel 14 .....	64	<b>19</b>	<b>Merknader til de enkelte bestemmelsene .....</b>	76
15.2	Gjeldende rett .....	64	19.1	Endringene i arbeidsmiljøloven ...	76
15.3	Departementets vurderinger .....	64	19.2	Endringene i statsansatteloven ....	79
<b>16</b>	<b>Presumsjon om fast ansettelse eller stillingsprosent ved manglende informasjon .....</b>	65	19.3	Ikrafttreden og overgangsbestemmelser mv. ....	79
16.1	Om artikkel 15 .....	65	<b>Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) .....</b>	<b>80</b>	



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 130 L

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

## Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16. juni 2023,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Støre)*

### 1 Hovedinnholdet i proposisjonen

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår i denne lovproposisjonen endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven som skal bidra til å sikre arbeidstakere mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold.

Proposisjonen inneholder forslag til 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.

I proposisjonen foreslås det 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 prø-

vetid 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.

Proposisjonen omfatter også forslag til 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, foreslår departementet også to presumsjonsbestemmelser som får betydning ved mangelfull informasjon. Det foreslås 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. Videre foreslås det 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 har sammenheng med og skal bidra 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. Direktivets ulike krav og forholdet til norsk rett gjennomgås i proposisjonen. Arbeidsvilkårsdirektivet erstatter 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.

Forslagene til endringer i statsansatteloven er utarbeidet i samarbeid med Kommunal- og distriktsdepartementet. 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.



## 2 Bakgrunnen for lovforslaget

### 2.1 Generelt

For regjeringen er det viktig å styrke arbeidstakernes rettigheter i et arbeidsliv i endring. Forslagene i proposisjonen har sammenheng med de senere års utvikling av «ikke-standard» eller atypiske ansettelsesformer, som deltidsansettelse og ulike former for midlertidige ansettelser, og den usikkerhet det medfører for arbeidstakere. Forslagene vil generelt være med på å styrke arbeidstakernes rettigheter gjennom å fremme mer forutsigbare arbeidsvilkår og gi økt trygghet og klarhet for arbeidstakere, og må også ses i sammenheng med regjeringens overordnede målsetting om å fremme hele og faste stillinger, slik regjeringen også har varslet i Hurdalsplattformen.

Formålet med forslagene er å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår og tilgangen til opplysninger om dem. Sammen med andre initiativer, vil disse forslagene være med på å forsterke og fornye arbeidsmiljøloven, for å møte utviklingen i arbeidslivet. Det er allerede gjennomført ulike tiltak på dette området, blant annet endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak og styrking av retten til heltid, jf. Prop. 131 L (2021–2022) og Prop. 133 L (2021–2022), og endringer i arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvaret i konsern, jf. Prop. 14 L (2022–2023).

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

Formålet med direktivet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer forutsigbare arbeids-

forhold, samtidig som man sikrer et tilpasningsdyktig arbeidsmarked.

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

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

### 2.2 Høringen

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 29. juni 2022 på høring forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven, med høringsfrist 20. oktober 2022.

Høringsnotatet ble sendt til følgende høringsinstanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Arbeids- og velferdsetaten (NAV)

Arbeidsretten

Datatilsynet

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)

Direktoratet for arbeidstilsynet

Diskrimineringsnemnda

Domstoladministrasjonen

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Finanstilsynet

Forbrukerrådet

Forbrukertilsynet

Forsvarsbygg

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Luffartstilsynet

Petroleumstilsynet	Universitetet i Agder
Regelrådet	Universitetet i Bergen
Regjeringsadvokaten	Universitetet i Oslo
Riksmekleren	Universitetet i Stavanger
Sjøfartsdirektoratet	Universitetet i Sørøst-Norge
Skatteetaten	Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	
Statens helsetilsyn	AFF
Statens seniorråd	Akademikerne
Statistisk sentralbyrå (SSB)	ALT c/o Industri Energi
Statsforvalterne	AOF Norge
Sysselmesteren på Svalbard	Apotekforeningen
Trygderetten	Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
Tvisteløsningsnemnda	Arbeidsgiverforeningen Spekter
Utdanningsdirektoratet	Arbeidsmiljøsenderet
	Arbeidssamvirkenes Landsforening
Sametinget	Befalets Fellesorganisasjon
Stortingets ombud for kontroll med forvaltningen (Sivilombudet)	Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og Åndsfrihet (CMI)
Longyearbyen lokalstyre	Coop Norge SA Hovedkontor
Oslo kommune	De samarbeidende organisasjoner
	Den Norske Advokatforening (Advokatforeningen)
Helse Midt-Norge RHF	Den norske jordmorforening
Helse Nord RHF	Den norske revisorforening
Helse Sør-Øst RHF	Elevorganisasjonen i Norge
Helse Vest RHF	Finans Norge
	Forskningsstiftelsen Fafø
Innovasjon Norge	Frischsenteret
	Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) – OsloMet	Hovedorganisasjonen Virke
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	HR Norge
By- og regionforskningsinstituttet	IKT-Norge
NIBR – OsloMet	Institutt for samfunnsforskning (ISF)
Handelshøyskolen BI Oslo	Junit
Høgskolen i Innlandet	Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
Høgskolen i Molde – Vitenskaplig høgskole i logistikk	Jussbuss
Høgskolen i Østfold	Jussformidlingen i Bergen
Høgskulen i Volda	Jusshjelpa i Nord-Norge
Høgskulen på Vestlandet	KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
Høgskolen Kristiania	KS – Kommunesektorens organisasjon
Institutt for offentlig rett (UiO)	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Institutt for privatrett (UiO)	Lederne
Kunsthøgskolen i Oslo	LO Stat
Nord Universitet	Maskinentreprenørenes Forbund
Norges Handelshøyskole	Mental Helse
Norges idrettshøgskole	NORCE (Norwegian Research Centre AS)
Norges miljø- og biovitenskaplige universitet (NMBU)	Nordlandsforskning
Norges musikkhøgskole	Norges Bondelag
Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet (NTNU)	Norges Farmaceutiske Forening
Oslo Metropolitan University – Storbyuniversitetet	Norges Fleridrettsforbund
Sámi allaskuvla / Samisk høgskole	Norges Handikapforbund

Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)	Departementet mottok høringsuttalelser med merknader til forslagene fra følgende instanser:
Norges Juristforbund	Arbeidstilsynet
Norges Kommune revisorforbund	Domstoladministrasjonen
Norges Kvinne- og familieforbund	Politidirektoratet
Norges Lastebileier-Forbund	Norges miljø- og biovitenskaplige universitet (NMBU)
Norges Rederiforbund (Rederiforbundet)	Oslo Metropolitan University – Storbyuniversitetet
Norges Røde Kors	Universitetet i Oslo
Norges Skogeierforbund	Helse Sør-Øst RHF
Norges Taxiforbund	Helse Vest RHF
Norsk Bonde- og Småbrukarlag	Akademikerne
Norsk Brannvernforening	Arbeidsgiverforeningen Spekter
Norsk Flygelederforening	Bransjeforeningen Offshore Norge
Norsk Flygerforbund	Coop Norge AS
Norsk Flytekniker Organisasjon	Den Norske Advokatforening (Advokatforeningen)
Norsk Folkehjelp	Det norske maskinistforbund
Norsk Journalistlag	Finans Norge
Norsk Kabinforening	Hovedorganisasjonen Virke
Norsk kritikerlag	Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
Norsk Kvinnesaksforening	Jussbuss
Norsk Landbrukssamvirke	KS – Kommunesektorens organisasjon
Norsk Lektorlag	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Norsk Regnesentral	Maskinentreprenørenes Forbund
Norsk Sjøoffisersforbund	Norges Bondelag
Norsk Skuespillerforbund	Norges Farmaceutiske Forening
Norsk sosiologforening	Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)
Norsk yrkeshygienisk forening	Norges Kommunistiske Parti i Østfold
Norske Boligbyggelags Landsforbund	Norges Rederiforbund
Norske Meierifolks Landsforening	Norsk Journalistlag
Norskog	Norske Landbrukstenester
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
Næringslivets sikkerhetsorganisasjon	Parat
Oslo Economics	Politiets Fellesforbund
PBL (Private Barnehagers Landsforbund)	Samfunnsbedriftene
Pensjonistforbundet	Unio
Profesjonelle Vergers Interesseorganisasjon	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)
Rådgivende Ingeniørers Forening	
Samfunns- og næringslivsforskning	Følgende høringsinstanser har uttalt at de ikke har merknader:
Samfunnsbedriftene	Forsvarsdepartementet
Simploer	Justis- og beredskapsdepartementet
SINTEF	Landbruks- og matdepartementet
SMB Norge	Samferdselsdepartementet
Sparebankforeningen i Norge	Finanstilsynet
Stiftelsen Rogalandsforskning	Petroleumstilsynet
Transportbrukernes Fellesorganisasjon	Skatteetaten
Transportøkonomisk institutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
Uføres Landsorganisasjon	Statistisk sentralbyrå (SSB)
Ungt Entreprenørskap	
Unio	
Universitets- og høyskolerådet	
Utdanningsforbundet	
Velferdsalliansen	
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)	
YS Stat	

## 3 Direktivets formål, tema og virkeområde

### 3.1 Om artikkel 1

Artikkel 1 angir direktivets formål, tema og virkeområde. Av første ledd fremkommer det at formålet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer gjennomsiktede og forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som arbeidsmarkedets tilpasnings-evne sikres.

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

Medlemsstatene har mulighet til å bestemme at enkelte arbeidsforhold unntas fra forpliktelsene etter direktivet, jf. tredje ledd. Dette gjelder arbeidstakere i arbeidsforhold med forhåndsbestemt og faktisk arbeidstid på tre timer eller mindre i uken i gjennomsnitt, over en referanseperiode på fire etterfølgende uker. Adgangen til unntak gjelder likevel ikke arbeidsforhold der det på forhånd ikke er fastsatt en garantert mengde betalt arbeid før ansettelsesforholdet starter, jf. fjerde ledd.

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

Sjette ledd inneholder en annen unntaksbestemmelse: Statene kan, ut fra «objektive» grunner, beslutte at minimumsrettighetene i direktivets kapittel III ikke skal gjelde for en del grupper av offentlig ansatte. Dette gjelder nødeter og annen offentlig beredskapstjeneste, væpnede styrker, politiet, dommere, påtalemyndigheter, etterforskere og andre rettshåndhevelsesmyndigheter. I tillegg gjelder denne unntaksmuligheten «civil servants».

Medlemsstatene har også mulighet til å unnta fysiske personer i husstander som fungerer som

arbeidsgivere, fra enkelte av direktivets bestemmelser som pålegger dem plikter, jf. syvende ledd.

Til sist i artikkel 1 fremgår det at direktivets kapittel II gjelder for sjømenn og fiskere uten at det berører direktiv 2009/13/EF og (EU) 2017/159. Videre er det bestemt at artikkel 4 andre ledd bokstav m og o, artikkel 7, 9, 10 og 12 ikke gjelder disse yrkesgruppene.

### 3.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven gjelder for virksomhet som syslesetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven, jf. arbeidsmiljøloven § 1-2. Med arbeidstaker menes enhver som utfører arbeid i annens tjeneste, jf. § 1-8 første ledd. Med arbeidsgiver menes enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Innholdet i arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet er nærmere fastlagt gjennom forarbeider og rettspraksis. I mars 2023 vedtok Stortinget en presisering av lovens arbeidstakerbegrep som trer i kraft 1. januar 2024, jf. Prop. 14 L (2022–2023) og Innst. 181 L (2022–2023).

I norsk rett er arbeidstaker et relativt begrep, men har langt på vei samme innhold innenfor det arbeidsrettslige området. Begrepet er funksjonelt og formålsorientert, og det er de reelle forholdene som er avgjørende. Eksempler på viktige momenter i vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold er hvorvidt en arbeidende er underlagt en plikt til å stille sin arbeidskraft løpende til disposisjon, om det foreligger en plikt til å utføre arbeidsoppgavene personlig, og om vedkommende er underlagt styring, ledelse og kontroll, jf. Prop. 14 L (2022–2023) punkt 5.1.4. Ofte vil disse momentene kunne være avgjørende for om det foreligger et arbeidstakerforhold. Arbeidsmiljøloven gjelder uavhengig av hvor mange timer arbeidstaker jobber; det vil si at det ikke er oppstilt noe minstekrav til arbeidsomfang for at loven får anvendelse.

For arbeidstakere som jobber i arbeidsgivers private hjem, gjelder egne regler i forskrift 3. juni 2022 nr. 969 om arbeid i arbeidsgivers hjem og

husholdning. For enkelte andre grupper arbeidstakere gjelder også noen unntak og egne regler. Dette omfatter blant annet statsansatte.

### **3.3 Departementets vurderinger**

#### **3.3.1 Direktivets virkeområde – arbeidstakerbegrepet**

Direktivet gjelder i utgangspunktet alle som regnes som arbeidstakere etter nasjonal rett, sett hen til EU-domstolens praksis, jf. artikkel 1 andre ledd. Departementets vurdering er at arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep i tilstrekkelig grad omfatter de persongrupper som omfattes av direktivet og EU-domstolens praksis i dag, og at det ikke er behov for lovendring på dette området. Det norske arbeidstakerbegrepet er dessuten fleksibelt, slik at innholdet vil kunne utvikle seg videre over tid, i tråd med samfunnsutviklingen.

#### **3.3.2 Unntak for visse arbeidstakergrupper**

Adgangen til å gjøre unntak fra direktivets regler for personer med lavt stillingsomfang er betydelig innskrenket sammenlignet med det tidligere direktivet. Denne unntaksmuligheten er ikke benyttet i arbeidsmiljøloven i dag. Departementets vurdering er derfor at innskrenkingen av denne muligheten i det nye direktivet, ikke vil ha betydning.

Når det gjelder unntaksadgangen for arbeidstakergrupper i offentlig sektor, jf. artikkel 1 sjette ledd, viser departementet til at alle de nevnte arbeidstakergruppene er grupper som i Norge tilhører offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven gjelder også for arbeidstakere i stat og kommune. For statsansatte gjelder i tillegg statsansatteloven. Det er gjort en rekke unntak fra arbeidsmiljølovens

regler samt gitt særregler for denne gruppen, jf. statsansatteloven og forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. Det finnes i tillegg særlovgivning på en rekke områder, for eksempel for politiet og Forsvaret. Departementet vurderer at de fleste bestemmelsene i direktivets kapittel III er oppfylt i statlig sektor, og at det i liten grad er behov for å benytte unntaksadgangen i artikkel 1 sjette ledd. Det vises til nærmere vurderinger under de enkelte artiklene nedenfor.

Når det gjelder arbeid i arbeidsgivers hjem, vil direktivets forpliktelser, og behovet for å benytte unntaksadgangen etter artikkel 1 sjuende ledd, bli vurdert nærmere opp mot forskrift 3. juni 2022 nr. 969 om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning.

Direktivets betydning for reguleringen av arbeidsforholdene for sjøfolk og fiskere vil bli vurdert i en egen prosess, jf. punkt 1.

#### **3.3.3 Hvem som har ansvar for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet**

Artikkel 1 femte ledd åpner for at statene kan bestemme hvem som har ansvaret for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet. Etter arbeidsmiljøloven har arbeidsgiver ansvaret for at arbeidsmiljølovens regler etterleves overfor arbeidstaker. I enkelte tilfeller kan også andre enn arbeidsgiveren være pålagt plikter i tillegg. Ved innleie har også innleier forpliktelser overfor den innleide arbeidstakeren på flere områder, jf. blant annet § 2-2. Departementet vurderer at det ikke er behov for å gjøre endringer i dagens regler om hvem som har ansvar for å oppfylle forpliktelsene på de områdene direktivet gjelder.

## 4 Utlevering av informasjon til arbeidstaker

### 4.1 Om artikkel 3

---

Etter direktivet skal arbeidstaker få informasjon om de vesentlige sidene ved arbeidsforholdet, jf. artikkel 4. Artikkel 3 stiller krav til hvordan informasjonen skal gis ut. Ifølge bestemmelsen skal arbeidsgiver gi opplysningene skriftlig til arbeidstaker, og de skal utleveres i papirform, eller elektronisk. Elektronisk utlevering forutsetter at tre vilkår er oppfylt: Opplysningene må være tilgjengelige for arbeidstakeren, de må kunne lagres og skrives ut, og arbeidsgiver skal kunne dokumentere at opplysningene er gitt eller mottatt.

### 4.2 Gjeldende rett

---

Det følger av arbeidsmiljøloven at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, jf. § 14-5. Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, jf. § 14-6.

Kravet om skriftlig arbeidsavtale oppfylles ved skriftlighet på papir. Det er også lagt til grunn at kravet kan oppfylles ved elektronisk skriftlighet, herunder med elektronisk signatur, jf. Ot.prp. nr. 108 (2000–2001) punkt 9.3. Her ble det uttalt om dagjeldende arbeidsmiljølov:

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

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

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

### 4.3 Departementets vurderinger

---

Direktivets krav til informasjon som skal gis til arbeidstaker foreslås gjennomført i arbeidsmiljøloven § 14-6 om minstekrav til den skriftlige arbeidsavtalen, jf. nærmere gjennomgang i punkt 5.

Kravet i artikkel 3 om at informasjon skal gis skriftlig, anses oppfylt ved regelen i arbeidsmiljøloven § 14-5 om skriftlig arbeidsavtale. Departementet viser til at begrepet «skriftlig» i § 14-5 er teknologinøytralt og tillater elektroniske arbeidsavtaler.

Det er ikke oppstilt nærmere krav til bruken av elektroniske arbeidsavtaler etter loven. Kravet om skriftlighet innebærer imidlertid slik departementet ser det at det må foreligge en nedtegnet tekst som er lesbar og tilgjengelig. For å ivareta hensynene bak reglene om skriftlig avtale, som blant annet er å gi arbeidstakere bedre vern mot mulige rettighetsbrudd, legger departementet til grunn at en elektronisk avtale også må ha tilfredsstillende løsninger for lagring, autentisering mv. Dette begrenser hvilke former og løsninger som kan benyttes.

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

Enkelte høringsinstanser, herunder *YS* og *NITO*, har gitt uttrykk for at vilkår ved elektronisk skriftlighet bør presiseres i lovteksten. Departementet ser at hensynet til klarhet og brukervennlighet kan begrunne en slik lovfesting. På den annen side inneholder arbeidsmiljøloven en rekke skriftlighetskrav, uten at det henvises til elektronisk kommunikasjon. Det å lovfeste vilkår ved elek-

tronisk skriftlighet kun i § 14-5 kan potensielt også skape uklarhet om hva som gjelder etter øvrige lovbestemmelser. Departementets vurdering er at det

ikke er nødvendig med lovendringer for å gjennomføre direktivets krav knyttet til elektronisk skriftlighet.

## 5 Informasjon om vesentlige sider ved arbeidsforholdet

### 5.1 Om artikkel 4

Artikkel 4 pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidsgiver informerer arbeidstaker om de vesentlige sidene ved arbeidsforholdet. I andre ledd listes det opp en rekke forhold det minst skal opplyses om.

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

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

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

Deler av informasjonen som kreves etter artikkel 4 kan gis som henvisning til «de love, administrative eller vedtægtsmessige bestemmelser eller kollektive overenskomster» som regulerer de aktuelle forholdene.

### 5.2 Gjeldende rett

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. Bestemmelsen lister opp forhold det skal opplyses om, uten at listen er uttømmende. Bestemmelsen bygger på direktivet fra 1991 om plikt til å informere om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet, jf. Ot.prp. nr. 78 (1993–94), men går på noen punkter lengre. Det vises til nærmere omtale av de relevante infor-

masjonspunktene i punkt 5.5.2 nedenfor. Det følger av § 14-6 andre ledd at enkelte av opplysningene kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

### 5.3 Høringsforslaget

Departementets vurdering i høringen var at arbeidsmiljøloven § 14-6 i stor grad oppfyller kravene til å informere om de ulike punktene i artikkel 4. For å oppfylle de nye kravene i arbeidsvilkårsdirektivet og sikre klarhet, ble det imidlertid foreslått at listen i § 14-6 over opplysninger som minst skal gis, utvides og justeres. Det ble foreslått følgende endringer og tillegg som arbeidsgiver skal innta i arbeidsavtalen:

- presisering om at det i mangel på fast arbeidsted eller hovedarbeidsplass, skal opplyses om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, *eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted*
- eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver (i tillegg til dagens punkt om å gi informasjon om ferie)
- fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet, herunder formkrav
- presisering om at de ulike komponentene som utgjør lønn, tillegg og andre godtgjøringer skal angis særskilt
- presisering om at det skal opplyses om at den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere dersom dette er tilfellet, ordninger for vaktendringer og at det ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal informeres om varslingsfristen før oppstart av arbeid og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid
- ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid
- nytt punkt om at det skal opplyses om innleiers identitet så snart denne er kjent der arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak
- nytt punkt om rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr
- nytt punkt om ytelser i regi av arbeidsgiver i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel



og adopsjon, yrkesskade og yrkessykdom, pensjon, alderdom, uførhet, arbeidsledighet og til etterlatte, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.

Adgangen til å gi deler av informasjonen ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene, ble foreslått utvidet til også å gjelde dagens punkt om prøvetid og de nye punktene om kompetanseutvikling og sosial sikring. For arbeidstid ble det foreslått å presisere enkelte unntak fra adgangen til å henvise.

De enkelte temaene omtales nærmere i punkt 5.5.2.

#### 5.4 Høringsuttalelsene

Konkrete høringsinnspill knyttet til de enkelte temaene det skal gis informasjon om, omtales i punkt 5.5.2.

I høringen har det også kommet ulike mer generelle innspill knyttet til den utvidede informasjonsplikten som foreslås.

*LO* er generelt positiv til de fleste endringene og anser at disse i all hovedsak vil bidra til å bedre arbeidstakeres arbeidsvilkår.

*Unio* er i hovedsak positiv til endringene. Unio nevner samtidig at vi i norsk tradisjon ofte har korte arbeidskontrakter, men der de samlede rettighetene fremgår av tariffavtaler, lov mv. Unio påpeker at en bør være varsom med å få lange arbeidskontrakter med så mye informasjon at det skaper usikkerhet for arbeidstaker og ubalanse i arbeidsforholdet. Unio mener imidlertid at å utvide listen i gjeldende § 14-6 over opplysninger som minst skal gis, kan være en god måte å sikre et mer effektivt vern for arbeidstakeren.

*Akademikerne* støtter i all hovedsak departementets forslag til endringer, men har enkelte innspill til de konkrete informasjonspunktene, jf. punkt 5.5.2. Akademikerne stiller også spørsmål ved den henvisningsadgangen det er åpnet for, og viser til at utstrakt bruk av henvisninger i mange tilfeller kan føre til at arbeidsgiver ikke foretar en konkret vurdering av hva som gjelder for den enkelte ansatte.

*NITO* ser frem til at direktivet blir gjennomført, og mener på flere punkter at en bør benytte handlingsrommet til å gå noe lengre. Når det gjelder arbeidsavtaler, har NITO en bekymring knyttet til at disse blir stadig mer omfattende og vanskelige å forstå for arbeidstakerne. Det er også en trend at arbeidsgivere gir seg selv utstrakt

endringsadgang, noe som skaper uforutsigbarhet. NITO ser positivt på at listen med nødvendige opplysninger i arbeidsmiljøloven § 14-6 utvides. De reiser imidlertid spørsmål ved den henvisningsadgangen det åpnes for, og frykter at fremtidens arbeidsavtaler vil bære preg av rene henvisningsdokumenter.

*NHO* savner en vurdering av om ytterligere tekst i arbeidsavtaler er det best egnede virkemiddelet for å oppnå formålet om klarhet. NHO mener at enkelte av rettighetene direktivet krever gjennomført, blant annet om arbeidstid, kan gjøres kjent på andre måter enn i arbeidsavtaler. NHO viser til at partenes gjensidige rettigheter og plikter fortsatt primært vil ha grunnlag i lov, tariffavtale og virksomhetens administrative beslutninger. Krav om at opplysninger skal fremkomme i skriftlig arbeidsavtale bidrar etter deres syn til uklarhet om hva som er grunnlaget for det enkelte arbeidsvilkår, jf. HR 2020-1339 A Forsvarsbygg. NHO viser til at direktivet gir et handlingsrom som bør utnyttes.

*Virke* viser til at norske arbeidskontrakter er relativt kortfattede og i stor grad viser til lov, tariffavtaler og administrative bestemmelser som personalhåndbok eller internpolicy i den enkelte virksomhet. Virke mener dagens bestemmelser og praksis ivaretar formålet med direktivet og balanserer partenes behov på en god måte. 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 henvise til blant annet lov, forskrift og eventuelle administrative bestemmelser (les: personalhåndbok, internpolicy e.l.) for sentrale bestemmelser i direktivet. Virke mener Norge må vurdere direktivet på samme måte og sikre at arbeidsgivers styringsrett og partenes handlingsrom ivaretas på en bedre måte.

*KS* anerkjenner de formålene direktivet bygger på, selv om de mener enkelte av forslagene for gjennomføring går lengre enn nødvendig. Når det gjelder skriftlig arbeidsavtale, nevner KS at det ikke er gitt at for mange detaljer reelt gir tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår. Enkelte av forslagene vil etter KS' syn redusere handlingsrommet for tariffpartene ved at det stilles langt mer detaljerte krav til innholdet i de individuelt inngåtte arbeidsavtalene. Det anses uheldig om tariffavtalens betydning blir svekket eller nedtones på grunn av dette. Departementet bes klargjøre forholdet mellom rettigheter i individuelle arbeidsavtaler og tariffavtale. KS viser også til at direktivet ikke sier noe om hvordan informasjonen skal gis, og at dersom flere opplysninger må tas med i

arbeidsavtalen kan det binde arbeidsgiveren mer enn om arbeidsgiveren sto fritt til å gi informasjon på annen måte.

*Spekter* støtter formålet om trygge og forutsigbare arbeidsforhold for alle arbeidstakere, men mener vi i Norge allerede har en regulering som ivaretar dette. Der direktivet åpner for et handlingsrom, mener *Spekter* det er viktig at dette benyttes fullt ut. *Spekter* mener plikten til å gi informasjon om arbeidsvilkår kan oppnås på annen måte enn ved regulering i arbeidsavtalen. Det å innta informasjon i arbeidsavtalen som kun skal være av opplysende karakter, kan ifølge *Spekter*, i strid med formålet, oppfattes som etablering av nye rettigheter. *Spekter* mener også det er viktig å få tydeliggjort forholdet mellom de rettigheter som avtales i en arbeidsavtale og i tariffavtaler, da lovforslagets reguleringer griper inn i godt etablerte virkemidler i arbeidslivet og tradisjon for tariffregulering.

*Arbeidstilsynet* støtter i hovedsak forslagene og vurderingene i høringsnotatet.

## 5.5 Departementets vurderinger og forslag

### 5.5.1 Generelt om kravene til informasjon etter artikkel 4

Departementets vurdering er at arbeidsmiljøloven § 14-6 i stor grad oppfyller kravene etter artikkel 4 til hvilke punkter den skriftlige informasjonen minst skal omfatte. Der krav er videreført fra det tidligere direktivet, legger departementet til grunn at det ikke er behov for endringer i norsk rett. Departementet viser til at direktivet inneholder krav om at arbeidstaker skal informeres om partenes identitet, beskrivelse av arbeidet eller stillingen, oppstartsdato, sluttdato eller ansettelsesforholdets forventede varighet ved midlertidig ansettelse og tariffavtaler. Selv om ordlyden er noe endret, oppfatter departementet at innholdet i disse punktene er videreført fra det tidligere direktivet. Disse punktene er gjennomført i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstaverne a, c, d, e og n.

For å oppfylle de nye kravene i arbeidsvilkårsdirektivet, vurderer departementet at listen i § 14-6 over opplysninger som minst skal gis, må utvides og endres noe. De ulike punktene hvor det er behov for endringer gjennomgås i punkt 5.5.2.1 til 5.5.2.9 nedenfor.

Flere høringsinstanser på arbeidsgiversiden har tatt opp at forslaget om nye informasjonsforpliktelser i arbeidsavtalen vil skape uklarhet om

grunnlaget for de enkelte arbeidsvilkår og viser til at disse heller bør fremkomme på annet vis, for eksempel ved personalhåndbøker, administrative bestemmelser og lignende. Det gis uttrykk for at arbeidsavtalen ikke er egnet som informasjonskilde, for eksempel om arbeidstid og lønn, og at plikten til å gi informasjon kan oppfylles på andre måter. Det vises til at direktivet ikke krever at opplysningene må gis i arbeidsavtale.

Departementets vurdering er at det er naturlig å bygge videre på dagens regulering og at den oppdaterte og utvidede listen over punkter arbeidsgiver skal gi informasjon om etter det nye direktivet, gjennomføres ved en oppdatering og utvidelse av bestemmelsen om slik informasjonsplikt i kravene til den skriftlige arbeidsavtalen i arbeidsmiljøloven § 14-6. Som det fremgår nedenfor, foreslås det uansett at flere av de nye informasjonspunktene kan gis i form av henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale. Arbeidsmiljøloven § 14-6 er heller ikke til hinder for at informasjon gis for eksempel gjennom en henvisning i selve arbeidsavtaledokumentet til vedlegg eller andre tilleggsdokumenter, så lenge kravene til utlevering og informasjon etter artikkel 3 oppfylles, jf. punkt 4.1.

Departementet understreker for øvrig at forslagene til endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 om hvilke opplysninger den skriftlige arbeidsavtalen minimum skal inneholde ikke tar sikte på å trekke opp grensene for styringsretten eller endre de grensene som gjelder i dag, men å forbedre arbeidstakers rett til informasjon om de vesentlige punktene i arbeidsforholdet. Hva som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett og hva som er bindende avtalevilkår må fortsatt vurderes konkret, som i dag.

### 5.5.2 Nærmere om ulike forhold det skal informeres om

#### 5.5.2.1 Arbeidssted

Arbeidsmiljøloven fastslår at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om arbeidsplassen, jf. § 14-6 første ledd bokstav b. Videre fremgår det at 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. Bestemmelsen bygger på det tidligere direktivet.

I arbeidsvilkårsdirektivet er det tatt inn en presisering om at det i mangel på fast arbeidssted eller hovedarbeidsplass, skal opplyses om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder,

eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted. Et tilsvarende krav fremgår ikke av loven i dag, og departementet foreslo i høringen å innta en slik presisering i loven.

De høringsinstanser som har uttalt seg om forslaget, er i hovedsak positive. *Unio* og *Akademikerne* er opptatt av at bestemmelsen ikke skal virke begrensende for arbeidstakeres muligheter til frivillig hjemmekontor eller fjernarbeid. For Akademikerne er det viktig at arbeid fra arbeidsgivers lokaler er hovedregelen, at det er hjemmekontorforskriften som må sette rammene for frivillig hjemmekontor og fjernarbeid og at arbeidstaker sikres fleksibilitet.

En presisering i loven i tråd med direktivet vil etter departementets syn være særlig hensiktsmessig for arbeidstakere som jobber via digitale plattformer, ved fjernarbeid og andre lignende arbeidsforhold. Departementet foreslår å legge til denne presiseringen i § 14-6 første ledd bokstav b slik:

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

Departementet understreker at forslaget ikke endrer rammene for adgangen til å benytte hjemmekontor og annet fjernarbeid.

#### 5.5.2.2 Innleievirksomhetens identitet

Arbeidsvilkårsdirektivet stiller krav om at arbeidsgiver ved ansettelse i bemanningsforetak skal opplyse arbeidstaker om innleievirksomhetens identitet så snart denne er kjent, jf. artikkel 4 nr. 2 bokstav f. Dette punktet er nytt sammenlignet med tidligere direktiv, og noen tilsvarende informasjonsbestemmelse finnes i dag ikke i arbeidsmiljøloven.

Departementet forstår direktivet slik at plikten til å gi informasjon om innleievirksomhetens identitet er løpende, som vil si at arbeidsgiver må gi skriftlig informasjon både ved oppstart av arbeidsforholdet og ved skifte av innleievirksomhet underveis i arbeidsforholdet. At slik informasjon skal gis så snart den er kjent, er dermed et avvik fra den generelle fristbestemmelsen i artikkel 6, som sier at det skal opplyses om endringer senest den dagen endringene trer i kraft, jf. punkt 7. I høringen

foreslo departementet å gjennomføre direktivbestemmelsen som et nytt punkt i listen i § 14-6.

De fleste høringsinstansene som har uttalt seg om forslaget, er positive eller har få innvendinger. *LO* mener forslaget er en forbedring sammenlignet med i dag, men mener at også oppdragsbekreftelse med vilkårene for det gjeldende oppdraget må inkluderes for å oppfylle direktivets krav om å opplyse om vesentlige punkter i arbeidsforholdet. *NHO* uttaler at forslaget langt på vei er i tråd med gjeldende praksis med oppdragsbekreftelser som en del av arbeidsavtalen, men uttaler at bestemmelsen må gjenspeile at informasjonen ikke skal «tas inn» jf. § 14-8, men skal «gis» ved oppdragsbekreftelse.

*Virke* støtter forslaget, mens *Samfunnsbedriftene* mener punktet bør skilles ut fra listen i § 14-6, da plikten kun gjelder bemanningsforetak. *Arbeidstilsynet* støtter forslaget og legger til grunn at opplysningene kan fremgå av særskilt vedlegg til en allerede eksisterende arbeidsavtale. Tilsynet foreslår å bruke begrepet «inntas» istedenfor «gis», for å tydeliggjøre kravet om skriftlighet. *Norske Landbrukstenester* oppfatter på sin side at en bestemmelse som foreslått vil bli utfordrende for avløserlag og andre som tilbyr lignende tjenester, da det etter deres forståelse krever ny arbeidsavtale for hvert oppdrag, noe som vil være arbeidskrevende for bemanningsbyråer med mange ansatte.

Departementet viser til at hvem arbeidstaker skal arbeide hos må anses å være et grunnleggende forhold, som allerede kan hevdes å følge av plikten i arbeidsmiljøloven til å gi opplysninger om forhold av vesentlig betydning. For å klargjøre dette, og fordi det gjelder en egen frist etter direktivet for opplysning om innleievirksomhetens identitet, vurderer departementet at det er behov for en ny bestemmelse i loven for å gjennomføre direktivet på dette punktet.

I høringen kom det innspill om at det bør hete at «opplysningen skal inntas» istedenfor «skal gis», for å tydeliggjøre kravet til skriftlighet. Departementet vurderer imidlertid at «gis» er et dekkende begrep. Opplysningen må gis skriftlig, jf. det generelle kravet om skriftlig arbeidsavtale. Departementet understreker for øvrig at reglene om skriftlig arbeidsavtale ikke er i veien for at opplysninger kan gis gjennom vedlegg eller andre tilleggsdokumenter. Det er ikke et krav at det opprinnelige avtaledokumentet revideres og signeres av begge parter for hver gang plikten skal oppfylles.

Departementet foreslår å legge til et nytt punkt i § 14-6 første ledd slik:

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

#### 5.5.2.3 Prøvetid

Direktivet fastslår at det skal gis informasjon om varigheten av og vilkårene for eventuell prøvetid, jf. artikkel 4 nr. 2 bokstav g. Dette er nytt sammenlignet med tidligere direktiv. Ettersom det allerede følger en plikt etter arbeidsmiljøloven til å opplyse om eventuelle prøvetidsbestemmelser i arbeidsavtalen, jf. § 14-6 første ledd bokstav f, er det etter departementets vurdering ikke behov for å foreslå lovendringer for å gjennomføre direktivet på dette punktet.

I høringen foreslo imidlertid departementet å åpne for at informasjon om prøvetid kan gis ved å henvide til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer dette, noe direktivet åpner for i artikkel 4 tredje ledd. Det er ikke adgang til dette etter arbeidsmiljøloven i dag.

Flere høringsinstanser, herunder *LO* og *NHO*, uttaler at de er enige i at det ikke er behov for endringer i § 14-6 første ledd bokstav f om prøvetid. Enkelte høringsinstanser er imidlertid kritiske til forslaget om å åpne for at informasjon om prøvetid kan gis ved henvisning. *NITO* og *Farmaceutene* påpeker at prøvetid etter § 15-6 uansett må avtales skriftlig, og mener det da er fornuftig og praktisk å gjøre dette i arbeidsavtalen. Blant annet under henvisning til at prøvetid er knyttet til arbeidstakers stillingsvern, er også andre prøvetidsregler så sentrale at de etter disse organisasjonenes syn bør inn i avtalen. Også *Jussbuss* er kritiske til en henvisningsadgang.

Departementet viser til at prøvetid uansett må avtales skriftlig, jf. § 15-6. En eventuell henvisningsadgang ville kun gjelde til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer de aktuelle forholdene, og ville etter departementets syn ikke utgjøre en gyldig avtale om prøvetid. Departementet legger imidlertid til grunn at det normalt vil være hensiktsmessig å avtale eventuell prøvetid gjennom arbeidsavtalen, og ser at prøvetidsvilkår er sentrale og viktig at kommuniseres klart. For å unngå å skape uklarhet rundt skriftlighetsvilkåret knyttet til prøvetid, vil departementet derfor likevel ikke foreslå å åpne for en adgang til å gi informasjon om prøvetidsvilkår i form av henvisning. Departementet foreslår derfor at gjeldende rett videreføres på dette punktet.

#### 5.5.2.4 Rett til kompetanseutvikling

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

Direktivet selv gir liten veiledning om hvilke typer «uddanning» bestemmelsen sikter til. Den engelske ordlyden, «training», tilsier at begrepet er videre enn kun formell utdanning. Bestemmelsen vil kunne inkludere informasjon om obligatorisk utdanning eller opplæring, jf. artikkel 13 (se punkt 14), men bestemmelsene har ingen direkte tilknytning, og informasjonsplikten i artikkel 4 bokstav h er tilsynelatende en videre og mer generell bestemmelse enn artikkel 13.

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

Gjennomføring av bestemmelsen vil etter departementets vurdering kreve en lovendring. Departementet foreslår å benytte begrepet «kompetanseutvikling», da dette vurderes som et mer treffende ord på norsk enn både «utdanning» som brukes i dansk oversettelse, og «opplæring» som ligner den engelske ordlyden.

Organisasjonene på arbeidstakersiden er i hovedsak positive til å lovregulere en plikt til å informere om kompetanseutvikling. *LO* støtter forslaget. *Unio* mener det er positivt at arbeidstaker allerede ved avtaleinngåelse får informasjon, men er usikre på hvordan plikten skal praktiseres og hva som menes med «kompetanseutvikling». *Akademikerne* støtter forslaget, men ønsker tilføyd «og nødvendig vedlikehold av kompetanse». *Akademikerne* ser også en bekymringsfull utvikling hvor arbeidsgivere er mer tilbakeholdne enn

tidligere med å gi økonomisk bidrag til obligatorisk etterutdanning, fri til kurs mv.

På arbeidsgiversiden forstår *NHO* forslaget som en nødvendig gjennomføring av direktivet. Bestemmelsens utforming bør etter *NHO*s syn klargjøre at informasjon gjelder kompetanseutvikling arbeidstaker *eventuelt har rett på*, og det bør vurderes om informasjon kan gis på andre måter enn ved arbeidsavtale. *Virke* er imot forslaget, og viser til innvendingene til punktene om betalt fravær og opplysninger om lønn, jf. punkt 5.5.2.5 og 5.5.2.7. Det samme gjør *Rederiforbundet*. *Spekter* mener forslaget går lengre enn direktivet pålegger, og at direktivets krav vil oppfylles ved at det i arbeidsavtalen henvises til de til enhver tid gjeldende ordninger. *Samfunnsbedriftene* mener «kompetanseutvikling» er for vidt og lite dekkende sett opp mot formålet med direktivet, og foreslår «pålagt opplæring».

Departementet understreker at en gjennomføring av direktivet på dette punktet er ment å innebære en informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplærings- og kompetanseutviklingspolitikk, og ikke en plikt for arbeidsgiver til å gi detaljert informasjon om opplæringen eller til å liste opp alle opplæringstilbud. Hvor omfattende opplysninger som må gis, vil variere ut fra de konkrete forholdene. Som for øvrige punkter i § 14-6 er det opp til arbeidsgiver å vurdere konkret hva som faller innenfor informasjonsplikten.

Det foreslås å innta informasjonsplikten som et nytt punkt i listen i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd:

p. rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr,

Departementet vurderer det som hensiktsmessig å åpne for at informasjonen om kompetanseutvikling kan gis ved å henvide til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene, slik direktivet åpner for i artikkel 4 tredje ledd. Departementet foreslår derfor å inkludere § 14-6 første ledd ny bokstav p i § 14-6 andre ledd.

Departementet antar at opplysninger om en eventuell rett til kompetanseutvikling ofte vil følge av administrative bestemmelser i virksomheten, som endres og tilpasses underveis og potensielt kan bli omfattende. Departementet antar at det derfor er særlig aktuelt å innta slike opplysninger gjennom for eksempel en henvisning i selve arbeidsavtaledokumentet til administrative bestemmelser, som tas inn som vedlegg til avtalen eller lignende.

Departementet viser for øvrig til den nærmere omtalen i punkt 5.5.2.5 om betalt fravær.

#### 5.5.2.5 *Fravær betalt av arbeidsgiver*

Arbeidstaker har etter direktivets artikkel 4 bokstav i rett til informasjon om varigheten av «fravær med løn» som arbeidstakeren har rett til. Videre følger det at dersom det er umulig å angi varigheten på det tidspunktet hvor opplysningene skal gis, så skal reglene for tildeling og fastsettelse av slikt fravær gis. Det tidligere direktivet hadde en lignende bestemmelse, som er gjennomført i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav g. I bestemmelsen i arbeidsmiljøloven fremgår det at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om «arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet».

I den nye direktivbestemmelsen heter det «fravær med løn» i den danske oversettelsen, mens det i det gamle direktivet heter «ferie med lønn». På engelsk er begrepsbruken uendret («paid leave»). Etter departementets vurdering er både den danske og den engelske betegnelsen etter sin ordlyd naturlig å tolke som videre enn «ferie» slik dette er definert i nasjonal rett. «Fravær» vil etter sin ordlyd omfatte alle former for fravær eller fri fra arbeidet, herunder ferie, permisjon og sykefravær. Bestemmelsen gjelder imidlertid kun fravær med lønn eller som er betalt («paid»).

Det er etter departementets syn mest nærliggende å anta at bestemmelsen gjelder der det skjer betaling fra arbeidsgiver i forbindelse med fraværet. Fravær der utbetaling skjer fra for eksempel folketrygden, vil altså etter departementets forståelse ikke omfattes, selv der dette skal erstatte lønnsinntekt.

Etter departementets forståelse innebærer dette at bestemmelsen forplikter arbeidsgiver til å gi skriftlig opplysning om retten til betalt fravær – nærmere bestemt varigheten av slikt fravær – betalt av arbeidsgiver. Fravær uten betaling eller der betaling kun skjer fra andre, som folketrygden, vil ikke omfattes. Fravær der arbeidsgiver supplerer med lønn på toppen av ytelser fra andre, vil etter departementets syn derimot omfattes. Departementet antar imidlertid at ikke alle ytelser fra arbeidsgiver som utbetales i forbindelse med fravær omfattes. Slik departementet leser direktivet er det ikke naturlig å innfortolke ulike typer erstatning eller forsikringsytelser mv. i begrepet «fravær med løn» eller «paid leave». Se imidlertid punkt 5.5.2.9 om informasjonsplikt knyttet til sosial sikring.

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

Organisasjonene på arbeidstakersiden var i høringen i hovedsak positive til forslaget om at opplysninger om annet betalt fravær enn ferie også skal tas inn i arbeidsavtalen. *LO* støtter forslaget. *Unio* er i utgangspunktet positive, men usikre på hvordan dette skal praktiseres, og ber om at «fravær med lønn» klargjøres. *Akademikerne* er positive, men foreslår å benytte begrepet «fri» istedenfor «fravær». *Norsk Journalistlag* er i all hovedsak enig i departementets forståelse, og mener det er lite hensiktsmessig å innta en omfattende og detaljert liste i selve arbeidsavtalen – det må være tilstrekkelig å vise til tariff.

På arbeidsgiversiden uttaler *NHO* at arbeidstaker oftest ikke har rett til betaling under annet fravær enn sykdom mv. Grunnlaget for betalingsplikter er i så fall gjerne ikke individuell avtale, men tariffavtale eller administrative bestemmelser. *NHO* legger til grunn at man fremdeles kan henvisne til de «for tiden gjeldende» administrative ordninger, som kan endres eller avvikles. *Virke* støtter ikke forslaget om å kreve slike opplysninger i arbeidskontrakten, der en ikke kan vise til lov, forskrift eller inngått tariffavtale. *Virke* påpeker at slike fraværsordninger ofte følger av internpolicy eller administrative bestemmelser. Disse er dynamiske og må kunne tilpasses, og bør etter *Virkes* syn ikke inn i arbeidsavtalen og dermed bli individuelle rettigheter. Hvis det skal inn i arbeidsavtalen, må arbeidsgiver ifølge *Virke* kunne vise til administrative bestemmelser og sette inn forbehold om «for tiden» og lignende.

Departementet viser til at den aktuelle bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav g allerede omfattes av adgangen til å gi informasjon ved henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. Denne muligheten vil derfor også gjelde for annet betalt fravær. Flere rettigheter til fravær med lønn er lovfestede eller følger av tariffavtale.

Som flere høringsinstanser bemerker, er det også vanlig at fraværsordninger følger av tariffavtaler eller administrative bestemmelser i virksomheten.

Etter departementets syn vil det ikke være anledning til å gi den aktuelle informasjonen gjennom en ren henvisning til virksomhetens administrative ordninger, verken etter arbeidsmiljøloven

eller direktivet. For å oppfylle direktivets krav om informasjon til arbeidstaker og utlevering av slik informasjon, jf. artikkel 3 og 4, må informasjon fra slike kilder etter departementets syn gis skriftlig til arbeidstaker, jf. nærmere omtale i punkt 4. Opplysninger kan også fremkomme gjennom tillegg, vedlegg mv. i tillegg til direkte i selve arbeidsavtaledokumentet. Når det gjelder høringsinnspill om forholdet mellom individuell avtale og endringsadgang, viser departementet til omtale i punkt 5.5.1. Hva som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett og hva som er bindende avtalevilkår må fortsatt vurderes konkret, som i dag.

Departementet foreslår etter dette at det gjøres en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav g slik at informasjonsplikten også omfatter rett til annet betalt fravær:

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

#### 5.5.2.6 *Fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold*

Etter direktivets artikkel 4 andre ledd bokstav j skal arbeidstaker motta informasjon om den fremgangsmåte som skal følges for å bringe arbeidsforholdet til opphør, herunder både formelle krav og oppsigelsesfrister. Det tidligere direktivet krevde kun at det skal opplyses om oppsigelsesfrister eller reglene om hvordan disse fastsettes. Bestemmelsen er gjennomført i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav h som krevde at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister.

For å gjennomføre direktivet mener departementet det er behov for å stille krav til også å opplyse om fremgangsmåten ved opphør av arbeidsforholdet. I høringen foreslo departementet en slik endring i § 14-6 bokstav h: «*fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet, herunder formkrav og oppsigelsesfrister*». Informasjon nevnt i bokstav h kan gis ved å henvisne til lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd.

I høringen var organisasjonene på arbeidstakersiden i hovedsak positive til forslaget, men har kommet med enkelte innspill. *Unio* viser til at loven har regler som gjelder ved opphør av arbeidsforhold, og at man bør vurdere å henvisne til de aktuelle bestemmelser i lovteksten. *Unio* og *Akademikerne* mener det bør presiseres i ordlyden at oppsigelse både fra arbeidstakers og arbeidsgivers side omfattes.

På arbeidsgiversiden slutter *NHO* seg til at forpliktelsen skal kunne oppfylles ved henvisning til aktuelle lovbestemmelser. *Virke* mener forslaget fremstår unødvendig da slik opplysningsplikt er godt ivaretatt gjennom kravene til opplysninger i oppsigelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4. *Rederiforbundet* deler dette synet. Dersom lovendringer skal vedtas, mener *Virke* og *Rederiforbundet* det bør klargjøres hva som anses som tilstrekkelig henvisning for å unngå at det blir administrativt krevende. *Samfunnsbedriftene* foreslår at det konkretiseres og henvises til de sentrale regler som gjelder ved opphør av arbeidsforhold, for eksempel § 15-1.

Departementet viser til at direktivet krever at informasjon om fremgangsmåten ved opphør av arbeidsforholdet skal gis i forbindelse med ansettelsen, etter de frister som er angitt i artikkel 5 til 7. Selv om arbeidsmiljøloven krever at arbeidstaker får ulike opplysninger i forbindelse med oppsigelsen, herunder om frist for innsigelser mv., vil dette derfor ikke være tilstrekkelig for å oppfylle direktivet. Informasjonsplikten etter direktivet omfatter også flere forhold. Etter departementets vurdering vil gjennomføring av direktivet derfor kreve lovendringer.

Departementet foreslår at regelen inntas som en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav h. For å tydeliggjøre at oppsigelse både fra arbeidstakers og arbeidsgivers side er omfattet, foreslår departementet å beholde dagens formulering knyttet til dette:

h. arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister og fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet,

Forslaget vil innebære at arbeidsgiver i arbeidsavtalen skal opplyse om reglene som gjelder for fremgangsmåte dersom en av partene ønsker å gå til oppsigelse, og dersom arbeidsgiver vil avskjedige arbeidstaker. Forpliktelsen kan oppfylles ved å henvise til aktuelle lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd.

I høringen har flere etterlyst nærmere klargjøring av hva «fremgangsmåte» omfatter, og hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven dette vil gjelde. Etter departementets forståelse må direktivbestemmelsen forstås slik at den kun omfatter informasjon om *hvordan* en oppsigelse eller avskjed skal gjennomføres, og ikke hvilke materielle vilkår som gjelder for å kunne gå til oppsigelse eller avskjed. Lovforslaget er ment å forstås på samme måte. Formålet er blant annet å sette arbeidstaker i stand til å vurdere om en fremtidig oppsigelses-

prosess oppfyller kravene til hvordan slike skal gjennomføres. Konkret vurderer departementet at informasjonsplikten etter forslaget blant annet bør omfatte kravet til drøfting, jf. § 15-1 og eventuelt § 15-2, og formkravene, jf. § 15-4, i tillegg til partenes oppsigelsesfrister, jf. § 15-3.

I direktivets fortale avsnitt 18 heter det videre at opplysningene om fremgangsmåten «bør kunne indbefatte» fristen for å gjøre gjeldende innsigelser. Departementet tolker dette slik at det ikke er et *krav* etter direktivet at slike frister omfattes av arbeidsgivers informasjonsplikt, men at dette kan være hensiktsmessig der det er aktuelt. Departementet viser her til at det etter norsk rett er et krav at selve oppsigelsen inneholder opplysninger om blant annet de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, jf. § 15-4 andre ledd bokstav c. På denne bakgrunn vurderer departementet at det på dette punktet vil være tilstrekkelig å vise til § 15-4 i arbeidsavtalen, hvor arbeidstaker dermed også vil finne opplysninger om slike frister.

#### 5.5.2.7 Lønn mv.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i at arbeidsavtalen skal opplyse om 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.

Arbeidsvilkårsdirektivet krever at arbeidstaker skal få opplysninger om «lønnen, herunder begyndelsesgrundlønnen, eventuelle andre komponenter, hvis det er relevant, i den løn, som arbeidstageren har ret til, angivet særskilt, samt med hvilken hyppighet og måden, hvorpå denne utbetales», jf. artikkel 4 andre ledd bokstav k. Dette er i hovedsak en videreføring av kravet i det tidligere direktivet. Arbeidsvilkårsdirektivets fortale gir eksempler på ytelser som bør omfattes, jf. avsnitt 20. Her nevnes kontantytelser, naturalytelser, overtidsbetaling, bonuser og andre ytelser som arbeidstakeren mottar direkte eller indirekte for sitt arbeid.

Departementet legger til grunn at arbeidsmiljølovens bestemmelse i hovedsak dekker direktivets krav. Departementet foreslo imidlertid i høringen at det inntas en presisering i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i om at de ulike komponentene skal angis særskilt.

*LO* og *Norsk Journalistlag* uttalte at de støtter forslaget. *NHO* mener endringer ikke er nødven-

dig, og at forslaget kompliserer mer enn det avklarer. Dersom det skal gjøres endringer, er det etter NHOs syn tilstrekkelig om det angis at «lønnelementer» skal gå frem, og begrepet «komponenter» bør unngås. For *Spekter* er det uklart hvilken ny forpliktelse forslaget innebærer, særlig opp mot tariffregulerte lønnelementer. *Spekter* oppfatter at departementet mener det ikke er tilstrekkelig med henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale, men at de komponentene som utgjør lønnen skal spesifiseres i arbeidsavtalen. *Spekter* mener dette ikke kreves etter direktivet. *Virke* støtter ikke forslaget, og ønsker at det innføres adgang til å gi slik informasjon gjennom henvisning til virksomhetens administrative bestemmelser. Det vises til tilsvarende innspill som til forslaget om å informere om fravær betalt av arbeidsgiver, jf. punkt 5.5.2.5. *Rederiforbundet* har tilsvarende innspill, og mener det må være adgang til å henvise til de til enhver tid gjeldende administrative bestemmelser, slik det praktiseres i dag.

Departementet viser til at direktivbestemmelsen inneholder en ny presisering om at de ulike komponentene skal angis *særskilt*. Etter departementets vurdering er det behov for en justering i arbeidsmiljøloven for å gjennomføre dette. Departementet foreslår å bruke begrepet «elementer» istedenfor «komponenter» som ble foreslått i høringen, og foreslår en slik endring i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i:

- 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,*

Informasjon etter denne bestemmelsen kan gis gjennom henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale, jf. § 14-6 andre ledd.

#### 5.5.2.8 Arbeidstid

Arbeidsvilkårsdirektivet stiller krav til informasjon om arbeidstid fra arbeidsgivers side. Bestemmelsene om dette fremgår i artikkel 4 bokstav l og m.

Der arbeidstaker har et helt eller overveiende forutsigbart arbeidsmønster, stiller direktivet for det første krav om at det skal gis informasjon om *lengden av den normale arbeidsdag eller -uke*. Etter departementets vurdering er dette oppfylt ved bestemmelsen i arbeidsmiljøloven om at det skal

opplyses om lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstiden, jf. § 14-6 første ledd bokstav j.

Videre krever direktivet at det skal opplyses om eventuelle *ordninger for overtid og betaling for dette*.

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

Blant høringsinstansene fra arbeidsgiversiden kom det enkelte merknader knyttet til forslaget. *NHO* mener en slik bestemmelse ikke synes nødvendig for å oppfylle direktivet, og at den gir uklarhet til skillet mellom merarbeid og overtidsarbeid. Generelle opplysninger i arbeidsavtalen vil etter NHOs syn ikke gi mer klarhet. Der det finnes betalingsordninger for annet enn overtid er det ofte basert på lokale forhandlinger. Det er etter NHOs syn ikke formålstjenlig at arbeidsavtaler løpende skal ajourføres til endringer i særavtaler m.m. Uansett mener *NHO* bestemmelsen må kunne oppfylles ved henvisning til tariffavtale.

*Virke* støtter ikke forslaget og mener det er unødvendig. Dersom departementet likevel foreslår en slik endring bør det gis adgang til å henvise til administrative bestemmelser, jf. innspill til øvrige punkter.

*Spekter* mener direktivet på disse punktene er ivaretatt gjennom dagens lovgivning og oppfylt i norsk rett. *Spekter* oppfatter at selve lovendringsforslaget innebærer en forpliktelse til å regulere de til enhver tid gjeldende overtidssatsene slik de fremgår av overenskomst, inn i individuelle arbeidsavtaler, slik at overtidssatser skal inkluderes som individuelle vilkår i avtalen. *Spekter* mener det vil kunne oppstå motstrid mellom bestemmelsene om overtid og betaling for dette i de individuelle avtalene og de til enhver tid gjeldende tariffavtalene. Klausuler om lønn vil normalt anses som vesentlige vilkår i en arbeidsavtale, der arbeidsgivers endringsadgang er begren-



set dersom det i forbindelse med tarifforhandlinger blir enighet om å endre bestemmelsene og betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid. En slik bestemmelse vil lett føre til motstrid mellom arbeidsavtalen og tariffavtalen, og er dermed egnet til å undergrave tariffavtalens betydning. Etter Spekters vurdering bør det være tilstrekkelig med en henvisning i arbeidsavtalen til virksomhetens gjeldende ordninger og eventuelle tariffbestemmelser.

Også KS mener det bør være adgang til å opplyse om overtidsbetaling mv. ved å henvise til tariffavtale eller annet skriftlig materiale, og at løpende oppdatering av avtalen fremstår som urimelig byrdefullt, og neppe praktisk.

Departementet viser til at når det gjelder adgangen til å pålegge overtid, følger ikke plikten til å opplyse om dette av punktlisten i § 14-6. Betaling for overtid er heller ikke eksplisitt nevnt. Etter departementets vurdering er dette så sentrale betingelser ved arbeidsforholdet at plikten til å opplyse om disse forholdene bør fremgå direkte av lovteksten. Departementet vurderer derfor at det er hensiktsmessig å tydeliggjøre plikten til å informere om både adgang til å pålegge overtid samt om overtidsbetaling. Det foreslås derfor en bestemmelse om dette i et eget punkt i § 14-6:

m. [...] ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid,

Formuleringen innebærer at både merarbeid og overtidsarbeid vil være omfattet, jf. § 10-6.

Departementet foreslår at informasjonen etter dette punktet skal kunne gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene, jf. § 14-6 andre ledd, på samme måte som de øvrige generelle informasjonspliktene knyttet til arbeidstid og lønn i dag kan oppfylles ved slik henvisning. Direktivet åpner for slik henvisning, jf. artikkel 4 nr. 3.

Direktivet krever også at det skal opplyses om ordninger for vaktendringer der dette er relevant. Det finnes ikke noen tilsvarende bestemmelse i det tidligere direktivet eller i arbeidsmiljøloven. Det følger imidlertid av § 10-3 om arbeidsplan at denne skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Drøftingsplikten gjelder også ved endringer i eksisterende arbeidsplan. Paragraf 10-3 kommer til anvendelse når arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet. Departementet foreslo i høringen at det tas inn i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j at det skal opplyses om

ordninger for vaktendringer, og at det tas inn en henvisning til § 10-3.

NHO kommenterte i høringen at forslagene på disse områdene etter deres syn bidrar til unødvendig kompleksitet. NHO viser til at det i vid utstrekning er tariffavtalt at arbeidstidens plassering kan flyttes. På denne bakgrunn savner NHO en klargjøring av sammenhengen mellom arbeidsavtalen, arbeidsplanen og tariffavtalt adgang til tilpassede løsninger. NHO mener også at referansen til § 10-3 er uklar. KS viser til at forslaget benytter begrepet «vaktendringer» med henvisning til § 10-3, men at § 10-3 ikke benytter begrepet «vaktendringer». KS stiller derfor spørsmål ved om det er hensiktsmessig å innføre et nytt begrep på denne måten, og om det heller bør brukes en annen formulering. Spektekter viser til at ulike virksomheter har egne regler knyttet til drøfting og varsling av vaktendringer. Spektekter mener at en slik opplysningsplikt kan undergrave tariffavtalens betydning som overordnet, kollektiv avtale av lønn- og arbeidsvilkår, jf. generelle innspill omtalt i punkt 5.4.

Etter departementets vurdering bør det i lys av direktivet inntas et punkt i arbeidsmiljøloven § 14-6 om at arbeidsgiver skal opplyse om ordninger for vaktendringer. Departementet foreslår at det henvises til § 10-3 som gjelder arbeidsplan og drøfting av denne før ikrafttredelse, og oppfatter at det er hensiktsmessig å bruke direktivets begrep om «vaktendringer» selv om § 10-3 ikke bruker akkurat dette begrepet. Det foreslås at bestemmelsen tas inn listen i § 14-6, og at den plasseres sammen med informasjonsplikten om overtid:

m. ordninger for vaktendringer, jf. § 10-3, samt ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid,

Direktivet oppstiller også enkelte minstekrav til informasjon der arbeidsmønsteret er *helt eller overveiende uforutsigbart*, jf. artikkel 4 bokstav m. Arbeidsgiver skal i slike tilfeller informere om:

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

Bestemmelsen må ses i sammenheng med direktivets artikkel 10, som handler om at arbeidsta-

kere skal ha en viss minste forutsigbarhet for arbeidsomfang og når det skal arbeides. Arbeidsmiljøloven har en rekke bestemmelser som på ulikt vis skal ivareta de samme hensynene, jf. også punkt 11.

I høringen vurderte departementet at de tre første punktene kan sies å være oppfylt i norsk rett, jf. blant annet krav til informasjon om arbeidstid i § 14-6 første ledd bokstav j. Departementet foreslo likevel å ta inn en presisering i bokstav j om at dersom arbeidstiden vil variere eller arbeid skal utføres periodevis, så skal det opplyses om dette.

Når det gjelder kravet om å informere om *refe-ransetimer og -dager* som arbeidstaker kan pålegges arbeid, og om *den varslingsfrist arbeidstaker har krav på før en arbeidsoppgave påbegynnes*, foreslo departementet i høringen enkelte endringer. Det ble foreslått et nytt punktum i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j:

j. [...] Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal denne informasjonen inkludere hvilken varslingsfrist som gjelder før oppstart av arbeid, jf. § 10-3, og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid.

Forslagene hadde sammenheng med forslag som ble lagt fram knyttet til artikkel 10, jf. punkt 11.

LO uttalte i høringen at det ikke fremstår tilstrekkelig klart hva departementet mener sorterer under direktivets sondering mellom arbeidstidsordninger som er henholdsvis helt eller overveiende forutsigbare eller helt og overveiende uforutsigbare. LO viser til at det er mange bransjer som i seg selv er preget av uforutsigbarhet, blant annet knyttet til at værmessige forhold eller endring i kunders behov vil kunne spille inn for å utføre arbeid. Sett hen til departementets forslag til ny varslingsbestemmelse i § 10-3, er LO av den oppfatning at departementets forslag vil kunne bidra til å legitimere bruk av «uforutsigbare arbeidstidsordninger» som vil kunne bidra til å svekke arbeidstakers stilling i betydelig grad. Det vises til ytterligere merknader til § 10-3 i punkt 11. LO er imidlertid positiv til en tilleggspresisering i § 14-6 bokstav j som oppstiller en plikt for arbeidsgiver til å opplyse hvilke dager og tidsrom arbeidstakerne kan pålegges arbeid innenfor.

YS støtter departementets forslag om å tydeliggjøre krav til forhåndsbestemte tidsrom for arbeid i arbeidsmiljøloven §14-6 første ledd bokstav j, og kravet til forhåndsvarsling i § 10-3.

Unio støtter forslaget om at det skal informeres om varslingsfrist for oppstart når det er ure-

gelmessige arbeidstidsordninger. Unio mener imidlertid at det også skulle vært foreslått endringer knyttet til direktivkravet om å opplyse om garantert antall betalte timer. Unio viser til at praktiseringen av kravet om «reelt stillingsomfang» i § 14-9 er til dels problematisk, og antatt ikke i tråd med regjeringens intensjoner ved innføring av kravet. Unio mener garantien i arbeidsavtalene kan strekke seg opp til et helt år, og ha krav til tilgjengelighet som er strenge og til dels vanskelige å opprettholde, slik at den lovede avlønning for avtalt stillingsprosent, kan komme til utbetaling. Unio mener denne problemstillingen skulle vært adressert gjennom et endringsforslag som traff denne utfordringen.

Akademikerne støtter departementets forslag om at det ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal informeres om hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid, og mener dette kan være med på å bidra til at arbeidstakere med deltidsstillinger kan ha annet arbeid og dermed fylle opp stillingsprosenten og sikres en lønn å leve av.

NHO mener det ikke er behov for tillegget til § 14-6 første ledd bokstav j «ved uforutsigbare arbeidsforhold», og går imot forslaget. NHO viser til endringene som ble gjort blant annet i § 14-6 bokstav j i 2019, hvor det blant annet ble vist til direktivet. Etter disse tilføyelsene synes det for NHO tvilsomt om de arbeidsforhold direktivets særregler retter seg mot kan praktiseres lovlig i Norge. Ved arbeid etter tilkalling i Norge, viser NHO til at grunnlaget er at vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt. NHO mener generelle regler er bedre enn særregler som forutsetter klassifisering av arbeidsmønster på forhånd. NHO mener også lovforslagets detaljnivå er uhensiktsmessig. Gjeldende rett gir etter deres syn tilstrekkelige begrensninger til at direktivet er oppfylt. Forslaget fremstår også prosessdrivende og bør etter NHOs syn ikke gjennomføres.

NHO mener i tillegg at foreslått ordlyd om angivelse av «hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor» gir usikkerhet. NHO viser til at arbeidstidens mulige plassering sammenfaller med driftstid, åpningstider o.l. Der tariffavtale ikke gir særskilte reguleringer om den enkeltes arbeidstid frem i tid, vil dette følge av arbeidsplan som etter gjeldende § 10-3 skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne. NHO mener forslaget ikke bør følges idet norsk rett allerede fyller direktivets krav.

Virke støtter ikke departementets vurdering om at et tillegg som foreslått i § 14-6 bokstav j vil bidra til større forutsigbarhet. Det er uklart hva

som skal regnes som forutsigbar og uforutsigbar arbeidstid. Det vil medføre usikkerhet både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Begrepet referansetimer er også et nytt begrep som innføres, uten at det er nærmere presisert hva som ligger i dette. Virke mener det heller ikke er behov for et slikt tillegg, ettersom gjeldende § 14-6 bokstav j, sammenholdt med § 10-3, allerede oppstiller klare krav til angivelse av arbeidstidens lengde og plassering, samt vilkårene for å endre dette. Virke mener også at departementets vurdering av at deltidsarbeid skal anses uforutsigbart er både feilaktig og unyansert. De viser blant annet til at deltidsansatte har god forutsigbarhet gjennom en fastsatt stillingsbrøk og arbeidsplan, er underlagt samme, strenge stillingsvern som heltidsansatte og har fått utvidede og styrkede rettigheter de senere årene. Virke går imot forslaget.

KS mener skillet mellom forutsigbart og uforutsigbart arbeidsmønster fremstår som uklart. KS legger til grunn at tilkallingsvikarer med midlertidige arbeidsavtaler som tilkalles fra gang til gang faller utenom forslaget. Utover dette må departementet etter KS' syn tydeliggjøre skillet mellom forutsigbare og uforutsigbare arbeidsmønstre. En manglende klargjøring av dette vil etter KS' oppfatning kunne være prosessdrivende.

For *Spekter* fremstår også skillet mellom hva som utgjør forutsigbar og uforutsigbar arbeidsplan som uklart. Uten at dette tydeliggjøres nærmere, vil lovendringene etter Spekters syn kunne gi opphav til rettsvister om hvor grensen går. Spekters vurdering er også at departementets lovforslag omfatter langt flere arbeidstidsordninger enn det som direktivet opprinnelig har forutsatt, jf. fortalen som henviser til at uforutsigbart arbeidsmønster er forbeholdt de tilfeller der det ikke er mulig å angi en fast tidsplan for arbeidet grunnet arbeidets art, slik som kontrakter på tilkallingsbasis. *Spekter* viser til at behovet for arbeid av tilkallingsvikarer i sin natur tilsier at det ikke vil være mulig å angi en fast tidsplan over arbeidet ettersom tilkallingsvikarer dekker behov for arbeidskraft som ikke kan planlegges på forhånd, for eksempel ved sykdom. En tilkallingsvikar har verken rett eller plikt til å jobbe et bestemt antall timer da tilkallingen skjer på frivillig basis. *Spekter* kan imidlertid ikke se hvilke andre ansettelsesformer som har et arbeidsmønster som er helt eller overveiende uforutsigbart, og ber departementet utdype dette.

Departementet vil i lys av ulike høringsinnspill og de gjeldende reglene som finnes på området, foreslå at det kun gjøres én endring knyttet til

informasjon om arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 14-6 nå, i tillegg til forslagene omtalt ovenfor om å legge inn plikt til informasjon om vaktendringer og overtid. Departementet foreslår en endring i bokstav j andre punktum – som omhandler informasjonsplikten «der arbeidet skal utføres periodevis» – ved at det presiseres at denne plikten også gjelder der «den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere» – og at arbeidsavtalen også skal opplyse om dette:

j. [...] 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,

Etter departementets vurdering kan en slik presisering bidra til ytterligere forutsigbarhet og klargjøring i de situasjonene bestemmelsen omfatter, selv om det ikke anses nødvendig for å oppfylle direktivets krav. Begrepet «periodevis» omfatter i dag for øvrig eksempelvis både situasjoner der arbeid skal utføres periodevis i enkelte «bolker» i løpet av året, og situasjoner «der det skal arbeides på uregelmessige, spredte dager og tidspunkter», jf. Prop. 73 L (2017–2018).

Når det gjelder de øvrige kravene i artikkel 4 bokstav m, viser departementet til de minimumskrav som allerede gjelder etter arbeidsmiljøloven, herunder vilkåret om reelt stillingsomfang ved fast ansettelse, plikten til å opplyse om forventet varighet ved midlertidig ansettelse, og plikten til å informere om lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid, jf. § 14-9 og § 14-6 bokstav e og j. Departementet viser også til det særlige kravet i § 14-6 bokstav j andre punktum om informasjonsplikt ved periodevis og varierende arbeidstid. Sistnevnte bestemmelse ble tatt inn i loven i 2019, med særlig henvisning til viktigheten av forutsigbarhet i deltidstilfellene, jf. Prop. 73 L (2017–2018) punkt 6.3.2. I forarbeidene ble det også vist til arbeidsvilkårsdirektivet, som da lå på forslagsstadiet. Departementet vurderer at det ikke er behov for ytterligere endringer i arbeidsgivers informasjonsplikt om arbeidstid nå, jf. også punkt 11.

#### 5.5.2.9 Informasjon om sosial sikring

Det siste punktet på listen i direktivets artikkel 4 oppstiller en informasjonsrettighet for arbeidstaker når det gjelder sosial sikring. Bestemmelsen forplikter arbeidsgiver til å opplyse om identiteten til sosialsikringsinstitusjoner («social security insti-

tutions») som mottar sosiale bidrag i tilknytning til arbeidsforholdet og enhver eventuell beskyttelse i forbindelse med sosial sikring fra arbeidsgivers side, der dette er arbeidsgivers ansvar. Verken arbeidsmiljøloven eller det tidligere direktivet inneholder noen tilsvarende bestemmelse. Det er etter departementets syn behov for lovendringer for å gjennomføre direktivet.

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

Direktivbestemmelsen synes innrettet mot systemer der sosiale ytelser og inntektssikring er mer direkte knyttet opp mot arbeidsforholdet enn hva som er tilfellet i Norge, og hvor innbetalinger som har tilknytning til arbeidsforhold kan skje til flere ulike institusjoner. I Norge gis «sosial sikring» hovedsakelig gjennom folketrygden, hvor medlemskap som hovedregel er obligatorisk for alle som er bosatt i Norge. Folketrygden administreres av Arbeids- og velferdsetaten, med unntak av stønad ved helsetjenester, og gir rett til ulike ytelser ved sykdom, knyttet til livsløp og familiesituasjon og ved arbeidsløshet. For å oppnå rett til en ytelse må man som hovedregel være medlem av folketrygden, og vilkårene for å få ytelsen må være oppfylt. Folketrygden finansieres gjennom medlemsavgifter (trygdeavgift som normalt betales sammen med øvrig skatt), arbeidsgiveravgift og tilskudd fra staten. Enkelte ytelser dekkes helt ut av statstilskuddet. Hjemmel for å kreve inn arbeidsgiveravgift er folketrygdloven § 23-2, for trygdeavgift § 23-3 og tilskudd fra staten § 23-10.

Informasjonsbestemmelsen om sosial sikring i direktivet pålegger for det første å opplyse om identiteten på de sosialsikringsinstitusjoner som mottar sosiale bidrag fra arbeidsgiver knyttet til arbeidsforholdet. Sett opp mot norske forhold, viser departementet her til at arbeidsgivere i Norge betaler bidrag knyttet til arbeidsforholdet i form av skatt, forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift. Dette skjer imidlertid ikke direkte til trygdeinstitusjonene, men til skattemyndighetene.

Arbeidsgivere har også ulike innbetalingsforpliktelser knyttet til pensjon og forsikring. De fleste arbeidsgivere har plikt til å ha tjenestepensjonsordning for sine ansatte. Alle arbeidsgivere må også tegne yrkesskadeforsikring for egne arbeidstakere. Slike innbetalinger kan for eksempel skje til forsikringsinstitusjoner og pensjonskasser.

Etter departementets vurdering er det ikke opplagt hvilken type institusjoner det vil være nødvendig å opplyse om etter direktivets bestemmelse, sett i lys av systemet i Norge. Ut fra hensynet til tydelighet og forutsigbarhet overfor arbeidstakerne, foreslo departementet imidlertid i høringen en ny plikt for arbeidsgiver til generelt å opplyse om identiteten på de institusjoner eller virksomheter som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver knyttet til sosial sikring.

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

Departementet foreslo i høringen å innta et nytt punkt i listen i § 14-6 med følgende ordlyd:

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

Arbeidstakerorganisasjonene som har uttalt seg, er positive til forslaget, men har enkelte innspill. *Unio* er enig i at det er nødvendig med et nytt punkt om sosial sikring, men ser at en lang liste kan skape tolkningsutfordringer. *Unio* stiller blant annet spørsmål om forsikringsordninger som for eksempel uføre og gruppeliv, som ikke er nevnt i forslaget, men som kan sies å høre under definisjonen av sosial sikring. *Akademikerne* ønsker at

også andre typer forsikring enn yrkesskadeforsikring skal inn i lovteksten, eventuelt presiseres i forarbeidene.

På arbeidsgiversiden uttaler *NHO* at opplysningsplikt for «socialsikringsinstitusjoner» etter direktivet fremstår fremmed i arbeidsavtaler under norske forhold. *NHO* påpeker at det må vektlegges at arbeidsavtalen må være forståelig for begge parter. Informasjon om tjenstepensjon og eventuelle supplerende ytelser kan etter *NHO*s syn gis ved administrative bestemmelser om hva som til enhver tid gjelder. *NHO* mener regelen i § 14-6 andre ledd om informasjon ved henvisning bør suppleres med at det også kan henvises til administrative bestemmelser. Det samme ønsker *Virke*. *Virke* mener videre at forslaget vil gi flere og uheldige utfordringer og konsekvenser for arbeidsgiver og arbeidstaker, og viser til uttalelser til tidligere punkter. Det samme gjør *Rederiforbundet*. *Spekter* mener forslaget går lenger enn direktivet pålegger, og viser til artikkel 4 tredje ledd om at det er tilstrekkelig å henvisne til gjeldende tariffavtale. En opplysningsplikt som foreslått kan ifølge *Spekter* undergrave tariffavtalen, avhengig av om reguleringen oppfattes som et avtalevilkår eller en ren opplysning. *Spekter* viser til at mange slike ordninger er administrativt bestemt og hevder at forslaget vil medføre at de avtalesfestes. *Spekter* mener direktivets krav vil være oppfylt ved at arbeidsavtalen viser til de enhver tid gjeldende administrative ordninger. *Spekter* forutsetter at arbeidsgivers endringsadgang av pensjons- og forsikringsytelser ikke påvirkes av at det reguleres i arbeidsavtalen.

*Advokatforeningen* ser at informasjon om eksempelvis pensjons- og forsikringsleverandør kan være hensiktsmessig, men anser samtidig at informasjonsbehovet er ivaretatt gjennom arbeidsgivers plikt til å rapportere om pensjonsleverandør gjennom a-meldingen. Sett hen til at arbeidsgiver regelmessig forbeholder seg rett til å velge og endre leverandør, vil informasjonen lett utløse rent administrative konsekvenser. I praksis vil dette ifølge *Advokatforeningen* kunne løses ved henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale.

Direktivets opplysningsplikt på dette området er etter departementets oppfatning nokså vid, ved at arbeidsgiver skal opplyse om «enhver beskyttelse» i forbindelse med sosial sikring fra arbeidsgivers side. Departementet oppfatter at det her vil være relevant både å opplyse om ytelser som følger av lov, og ytelser som går ut over dette. Utfra hensynet bak bestemmelsen, oppfatter departementet at også forskuttering av ytelser, som arbeidsgiver senere får refundert fra staten, vil

være omfattet. Når det gjelder ytelser fra folketrygden som ikke kan sies å være «fra arbeidsgiver», må dette falle utenfor.

Pensjonsordninger og forsikringsordninger i regi av arbeidsgiver vil etter departementets oppfatning også være omfattet, selv om utbetalinger ikke kommer direkte fra arbeidsgiver. Ytelser som anses som lønn, samt pensjonsinnbetalinger og andre godtgjøringer, vil arbeidsgiver uansett være forpliktet til å opplyse om etter arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i (se punkt 5.5.2.7). Det vil også kunne være overlapping med forslaget til ny bestemmelse i § 14-6 bokstav g om at arbeidsgiver skal opplyse om rett til fravær betalt av arbeidsgiver, jf. punkt 5.5.2.5.

Departementet tolker direktivet slik at det skal gis generell informasjon om de ulike ytelsene, men at det ikke er nødvendig å opplyse om alle vilkår og betingelser. Departementet viser i denne sammenheng til omtalen av punktet om betalt fravær, jf. punkt 5.5.2.5.

Begrepet «social sikring», som brukes i den danske versjonen av direktivet, er lite brukt i Norge, og departementet har i utgangspunktet vurdert at en norsk bestemmelse bør bruke en annen formulering. Ettersom forpliktelsen vil gjelde svært mange ulike typer ytelser, vurderer departementet imidlertid at det vil bli utfordrende å skulle gi en uttømmende angivelse i bestemmelsen om hva slags typer ytelser det skal opplyses om. Departementet foreslår derfor likevel å benytte en samlebetegnelse. Etter departementets vurdering kan «sosial trygghet» være et egnet begrep, som for øvrig er begrepet som brukes i den svenske versjonen av direktivet.

For å gjennomføre direktivbestemmelsen, foreslår departementet derfor at det inntas en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav q, som sier at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om:

q. ytelser i regi av arbeidsgiver til sosial trygghet, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse,

Med begrepet «sosial trygghet» menes blant annet ytelser i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon, yrkesskade og yrkessykdom, førtidspensjon, alderdom, uførhet, arbeidsledighet og til etterlatte. Departementet viser til at disse kategoriene nevnes i fortalen avsnitt 22. Dette vil omfatte de fleste aktuelle typer ytelser, men er ikke ment å være uttømmende. At ytelsene må være «i regi av» arbeidsgiver, inkluderer både der arbeidsgiver selv administrerer ord-

ningen og utbetaler ytelsen, og der dette skjer gjennom en tredjepart, forutsatt at ordningen er knyttet til arbeidsforholdet og finansiert (helt eller delvis) av arbeidsgiver. Slike ytelser kan for eksempel være der arbeidsgiver finansierer differansen mellom ytelsene folketrygden betaler og arbeidstakers lønn under foreldrepermisjon og sykdom.

Forslaget innebærer en plikt for arbeidsgiver til å opplyse om de forskjellige relevante ytelsene og institusjonene som mottar innbetaling eller finansiering av ytelsene fra arbeidsgiver, men ingen plikt til å beskrive alle detaljer og vilkår knyttet til dem. Departementet foreslår også at opplysninger etter denne bestemmelsen skal kunne gis ved henvisning til de lover, forskrifter eller tariffavtaler som gjelder for disse forhold, jf. § 14-6 andre ledd. Direktivet åpner for dette, jf. artikkel 4 nr. 3.

Som flere høringsinstanser har påpekt, er det vanlig å ha bestemmelser om sosial sikring fra arbeidsgivers side i administrative dokumenter fastsatt av virksomheten, og det er ikke uvanlig å gjøre endringer, ved for eksempel å endre leverandør av slike tjenester. Som redegjort for ovenfor under punkt 5.5.1, er ikke intensjonen med forslagene å gripe inn i styringsretten eller prinsippene for fastleggelsen av denne. Departementet viser for øvrig til vurderingen under punkt 5.5.2.5 om betalt fravær. Departementet understreker imidlertid at direktivet krever skriftlig, individuell overlevering av informasjonen til arbeidstakerne, og at elektronisk skriftlighet må oppfylle krav til tilgjengelighet, lagring og notoritet. At informasjonen gjøres tilgjengelig men at arbeidstaker selv må «oppsøke» den, er etter departementets vurdering ikke tilstrekkelig. Med dagens teknologiske løsninger legger departementet til grunn at oppfyllelse av forpliktelsen, herunder løpende oppdateringer ved endringer, ikke behøver å medføre uforholdsmessige administrative byrder for arbeidsgiver, sett opp mot arbeidstakers behov for tilgjengelig og oppdatert informasjon.

### 5.5.3 Forholdet til eksisterende arbeidsforhold

Etter departementets vurdering bør det klargjøres når de nye informasjonspliktene etter arbeidsmiljøloven §§ 14-6 første ledd og 14-7 første og andre ledd skal inntre for arbeidsforhold som eksisterer ved ikrafttreden av endringene. Artikkel 22 i direktivet adresserer lignende spørsmål, og fastslår utgangspunktet om at rettighetene i direktivet får

anvendelse på alle arbeidsforhold senest når direktivet trer i kraft. Arbeidsgiver skal ifølge artikkel 22 likevel «kun utlevere eller supplere de dokumenter, der er omhandlet i artikkel 5, stk. 1 og artikkel 6 og 7, efter anmodning fra en arbeidstager, der allerede er ansat på denne dato. Fremsættes der ikke en sådan anmodning, må dette ikke bevirke, at arbeidstagerne udelukkes fra de minimumsrettigheder, der er fastsat i artikkel 8-13.»

Direktivet fastsetter at plikten for arbeidsgiver til å utlevere eller supplere opplysninger i for eksempel arbeidsavtalen til arbeidstakere som allerede er ansatt ved endringenes ikrafttreden, kun utløses etter anmodning fra arbeidstaker. Både Danmark og Sverige har vedtatt regler i tråd med artikkel 22 i direktivet, jf. Lov nr. 501 af 16/05/2023 om ansættelsesbeviser og visse arbeidsvilkår og Lag (2022:448) om ændring i lagen om anställningsskydd. Etter departementets syn tilsier direktivet og praktiske hensyn at det foreslås en regel i tråd med direktivet, det vil si at arbeidsgiver når det gjelder eksisterende arbeidsforhold pålegges å utlevere eller supplere eksisterende arbeidsavtaler i tråd med endringene i §§ 14-6 første ledd og 14-7 første og andre ledd etter anmodning fra arbeidstaker.

For å sikre at arbeidstakerens eventuelle anmodning om å få supplerende opplysninger etterkommes, mener departementet at det er rimelig å sette en frist for når arbeidsgiver senest må supplere den skriftlige arbeidsavtalen. Til sammenligning nevner departementet at Danmark har vedtatt en regel i tråd med direktivet, men med en frist for arbeidsgiver til å etterkomme anmodningen senest innen åtte uker etter at den er fremsatt. Etter departementets vurdering burde en frist på to måneder være tilstrekkelig tid til å supplere arbeidsavtalen i tråd med endringene i §§ 14-6 første ledd og 14-7 første og andre ledd etter anmodning fra arbeidstaker.

Departementet foreslår at det fastsettes en overgangsbestemmelse som inntas i del III i lovforslaget:

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

## 6 Frist for å gi informasjon

### 6.1 Om artikkel 5

---

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

Ifølge bestemmelsen skal informasjon om par-tenes identitet, arbeidssted, stillingstittel eller stillingsbeskrivelse, oppstartsdato, varighet ved midlertidighet, prøvetid, lønn og arbeidstid gis til arbeidstaker senest i perioden fra første arbeidsdag til syvende kalenderdag etter dette, jf. artikkel 5 første ledd. Informasjon om innleievirksomhet, opplæring, betalt fravær, oppsigelse, tariffavtaler og sosial sikring skal gis innen en måned etter første arbeidsdag. Etter det tidligere direktivet om arbeidsgiverens plikt til å informere om vilkårene i arbeidsforholdet er fristen to måneder for alle opplysningene.

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

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

### 6.2 Gjeldende rett

---

Informasjon om arbeidsvilkår skal etter arbeidsmiljøloven gis i form av en skriftlig arbeidsavtale, jf. §§ 14-5 til 14-8. For alle arbeidsforhold med samlet varighet over en måned skal arbeidsavtalen foreligge snarest mulig og senest en måned

etter at arbeidsforholdet begynte, jf. § 14-5 andre ledd. I kortere arbeidsforhold og ved utleie av arbeidskraft skal skriftlig avtale inngås umiddelbart, jf. tredje ledd. Loven skiller ikke mellom ulike informasjonspunkter når det gjelder tidspunktet for den skriftlige arbeidsavtalen.

### 6.3 Høringsforslaget

---

For å oppfylle den skjerpede tidsfristen i arbeidsvilkårsdirektivet foreslo departementet i høringen at fristen i arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd for når skriftlig arbeidsavtale skal foreligge reduseres fra en måned til syv dager etter at arbeidsforholdet er begynt. Departementet foreslo å ikke benytte direktivets adgang til å ha en lengre frist på en måned for enkelte av opplysningene.

Det ble ikke foreslått endringer i fristen som gjelder for arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned, og ved utleie.

### 6.4 Høringsuttalelsene

---

Organisasjonene på arbeidstakersiden er positive til kortere frist for når arbeidsavtalen skal foreligge, og er enige i at det er hensiktsmessig med én og samme frist for alle opplysningene. *Unio* og *Akademikerne* mener imidlertid at fristen bør settes allerede ved tiltredelsen, og ikke syv dager etterpå. Akademikerne påpeker at en slik frist også vil harmonere bedre med fristen for å innta endringer i arbeidsforholdet i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-8, og stiller spørsmål ved hvorfor arbeidstaker ikke kan få utkast til arbeidsavtale før man takker ja til jobbtilbudet. Etter Akademikerne erfaring er de fleste arbeidsavtaler standardiserte, og det er dermed lite krevende for arbeidsgiver å sende utkast med tilbud om jobb.

*Virke* ser at det i de fleste ansettelsesprosesser vil være uproblematisk å imøtekomme et krav om arbeidsavtale innen syv dager fra tiltredelse. Virke erfarer imidlertid at det i mange tilfeller vil være vanskelig, blant annet der arbeidstaker skal tiltre

raskt. Et absolutt krav om syv dager kan dermed forsinke tiltredelse. *Spekter* mener fristen vil være utfordrende i enkelte arbeidsforhold, særlig sett hen til kravet om at informasjonen skal tas inn i arbeidsavtalen, og viser til at det ved ansettelsen eksempelvis ikke alltid vil være avklart hvilke tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår som gjelder. *Spekter* støtter ikke forslaget om syvdagersfrist også for opplysninger der direktivet åpner for en frist på en måned, og viser til de konsekvensene dette vil medføre etter forslaget til presumsjonsbestemmelser. *Helse Vest* gir uttrykk for det samme.

*Arbeidstilsynet* støtter å ha én frist, men mener denne bør være kortere, og settes til senest den dagen arbeidsforholdet begynte. Tilsynet erfarer at arbeidstaker ofte får tilbud noe tid i forkant av oppstarten, og mener hensynet til forutsigbarhet tilsier kortere frist.

## 6.5 Departementets vurderinger og forslag

Arbeidsvilkårsdirektivet skjerper tidsfristene for når arbeidsgiver skal gi arbeidstaker skriftlig informasjon om arbeidsforholdet, sammenlignet med det tidligere direktivets frist. Det introduseres et skille mellom grunnleggende opplysninger med en frist på syv dager og supplerende opplysninger med en frist på en måned.

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

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

Departementet har kommet til at det fortsatt er hensiktsmessig at det gjelder én og samme frist for når ulike arbeidsvilkår skal opplyses om etter arbeidsmiljøloven, jf. § 14-5. For å oppfylle direkti-

vet må en slik frist da settes til sju dager etter første arbeidsdag.

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

Enkelte høringsinstanser har foreslått at fristen bør settes allerede til tiltredelsesdagen. Departementet vurderer imidlertid at en frist om utlevering innen syv dager er rimelig, og viser til at dette forslaget allerede innebærer en nokså stor reduksjon i fristen sammenlignet med i dag. Departementet viser samtidig til at det allerede følger av § 14-5 at arbeidsavtalen skal foreligge «snarest mulig», og at den foreslåtte syvdagersfristen vil være det tidspunktet denne fristen *senest* utløper. Dersom det lar seg gjøre å utforme et utkast på et tidligere tidspunkt, er arbeidsgiver etter loven allerede forpliktet til å gjøre dette. Fristen for når skriftlig arbeidsavtale skal inngås i arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, vil for øvrig ikke foreslås endret. Fristen er i disse tilfellene «umiddelbart», jf. § 14-5 tredje ledd.

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

Når det gjelder maler og skjemaer, viser departementet blant annet til at Arbeidstilsynet har en



veiledningsfunksjon som også omfatter reglene om skriftlig avtale, og at tilsynet har utarbeidet maler for standard arbeidsavtale som er tilgjengelig på deres nettsider. Videre viser departementet til at norske lover og forskrifter, herunder allmenngjøringsforskrifter, er allment tilgjengelige

via Lovdata sine sider. Etter departementets syn er direktivets krav oppfylt på dette punkt, og det foreslås derfor ingen lovendringer. Arbeidstilsynet publiserer også regelverk på arbeidslivsområdet lett tilgjengelig og oversiktlig, og veileder om dette.

## 7 Informasjon om endringer i arbeidsvilkårene

### 7.1 Om artikkel 6

---

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

Artikkel 6 viderefører i all hovedsak det tidligere direktivets krav. Fristen for å informere om endringene er imidlertid betydelig forkortet. Mens det tidligere direktivet krevde at opplysningene gis tidligst mulig og senest en måned etter at endringene trådte i kraft, krever arbeidsvilkårsdirektivet at de gis ved første anledning og senest samme dato som endringene trer i kraft.

### 7.2 Gjeldende rett

---

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

### 7.3 Høringsforslaget

---

For å gjennomføre direktivet foreslo departementet i høringen å endre fristen for å ta endringer i arbeidsforholdet inn i arbeidsavtalen, fra senest en måned etter at endringen trådte i kraft til senest den dagen endringen trer i kraft, jf. arbeidsmiljøloven § 14-8.

### 7.4 Høringsuttalelsene

---

LO uttaler at de ikke har særskilte merknader til forslaget. *Unio* støtter forslaget, og påpeker at det

bare er vilkår som er fastsatt i kraft av arbeidsgivers styringsrett som kan endres ensidig. *NITO* har ingen innvendinger til forslaget, men mener det er viktig å ha i mente at bestemmelsen ikke begrenser arbeidsgivers styringsrett til å gjøre endringer i vilkårene, og er derfor i tvil om regelen om at endringer skal inn i selve arbeidsavtalen er hensiktsmessig å videreføre. *NITO* og *Farmaeutene* mener det ville vært mer hensiktsmessig å legge seg på direktivets ordlyd og at endringer meldes ved et eget dokument – da vil også arbeidstaker unngå å føle seg presset til å akseptere eller signere en avtale med endringer man er usikker på om ligger innenfor styringsretten. Etter disse organisasjonenes erfaring etterleves § 14-8 i liten grad.

*NHO* har ikke innvendinger til forslaget, slik direktivet er utformet. *Spekter* viser til at det er vanlig å inngå særavtaler, som det kan bli behov for akutt. I slike tilfeller vil det ifølge *Spekter* ikke være mulig å overholde fristen.

*Arbeidstilsynet* støtter departementets vurdering og forslag.

### 7.5 Departementets vurderinger og forslag

---

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

Departementet legger til grunn at dette i noen tilfeller vil kunne bli utfordrende for arbeidsgivere, men at det normalt ikke vil by på store vanskeligheter. Den dagen endringen trer i kraft, er det seneste tidspunktet arbeidsgiver uansett må være klar til å gjennomføre den i praksis. Etter departementets syn vil en kortere frist kunne få arbeidsgivere til å tenke nøyer igjennom hvilke

vilkår som gjelder for hvem, hvilke avtaler man inngår, hvilke administrative ordninger man har mv., noe som vil skape større forutsigbarhet og klarhet.

*Spøker* viser til at det er vanlig å inngå særavtaler, som det kan bli behov for akutt, og at det dermed ikke vil være mulig å overholde fristen. Departementet viser her til at endringer som skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler jf. § 14-6 andre ledd, ikke er nødvendig å ta inn i arbeidsavtalen, jf. § 14-8. For enhver annen endring må bestemmelsen forstås slik at det skal opplyses om endringen så snart som mulig.

Forslaget innebærer kun en endring av fristen som gjelder for å ta endringer i arbeidsforholdet som nevnt i §§ 14-6 og 14-7 inn i arbeidsavtalen. Bestemmelsen i § 14-8 regulerer ikke selve endringsadgangen, og forslaget innebærer ingen endringer i rekkevidden eller fastleggelsen av arbeidsgivers styringsrett og hva som krever enighet mellom partene og hva arbeidsgiver kan endre ensidig. Eventuelle tvister som oppstår i forbindelse med endringer må derfor løses som i dag.

## 8 Tilleggsinformasjon til arbeidstakere som sendes til utlandet

### 8.1 Om artikkel 7

---

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

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

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

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

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

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

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

### 8.2 Gjeldende rett

---

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

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

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

### 8.3 Høringsforslaget

---

Departementet foreslo i høringen flere endringer i arbeidsmiljøloven § 14-7 om utenlandsstasjonert arbeidstaker for å gjennomføre direktivet. Listen over punkter arbeidstaker skal få opplysninger om ble foreslått utvidet, særlig for de arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet. For denne gruppen ble det foreslått følgende nye punkter:

- den lønn arbeidstaker har krav på etter gjeldende rett i vertslandet
- eventuelle ytelser som spesifikt vedrører utsendelsen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og losji der dette er relevant

- lenke til det sentrale offisielle nasjonale nettstedet som er etablert i vertslandet etter direktiv 2014/67/EU artikkel 5 andre ledd

I listen over punkter som også gjelder for tredjeland, ble det foreslått å legge til at det skal opplyses om hvilket eller hvilke land det skal arbeides i. Det ble dessuten foreslått mindre justeringer i bestemmelsen av mer språklig og presiserende art. I tillegg ble adgangen til å gi noe av informasjonen i form av en henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene foreslått justert i tråd med direktivets adgang til dette.

## 8.4 Høringsuttalelsene

Departementet har mottatt relativt få innspill knyttet til høringsforslaget. *LO* uttaler at de ikke har noen særskilte merknader. *Akademikerne* støtter departementets forslag. *NITO og Norges Farmaceutiske Forening* foreslår å beholde begrepet «vederlag» fremfor «lønn» i § 14-7 bokstav b, da «vederlag» er et videre begrep. Det foreslås også en annen ordlyd i bestemmelsen om arbeidstakers hjemreise. *Det norske maskinistforbund* ønsker ikke adgang til å gi informasjon ved henvisning, jf. § 14-7 tredje ledd, og mener de som sendes til tredjeland bør få samme informasjon som de som omfattes av utsendingsdirektivet.

*NHO* ser ikke gode grunner for å bytte ut «vederlaget» med «lønnen» i § 14-7 første ledd, og viser til at bestemmelsen uansett vil måtte tolkes i tråd med utsendingsdirektivet.

*Arbeidstilsynet* støtter i hovedsak departementets vurderinger og forslag.

## 8.5 Departementets vurderinger og forslag

### 8.5.1 Tilleggsopplysninger til arbeidstakere som sendes til andre land

Artikkel 7 stiller krav til hvilke opplysninger som skal gis ved arbeid i en annen stat enn der arbeidstakeren normalt arbeider.

I bokstav a er det tatt inn at det skal opplyses om *hvilket eller hvilke land* det skal arbeides i, og det er lagt inn at det skal opplyses om *forventet varighet*. Det følger i dag av arbeidsmiljøloven § 14-7 første ledd bokstav a at det skal opplyses om «varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet». Departementet foreslår å endre

bestemmelsen ved å legge til «hvilke land arbeidet skal utføres i».

Bokstav b omhandler opplysninger om valutaen vederlaget skal utbetales i. Dette er en videreføring fra det tidligere direktivet. Departementet foreslo likevel i høringen å endre ordlyden ved å bytte ut «vederlaget» med «lønnen». Departementet har mottatt enkelte innsigelser mot dette i høringen. Da forslaget ikke anses nødvendig for å gjennomføre direktivet og uansett ikke var ment å endre gjeldende rett, foreslår departementet ingen endringer i dagens ordlyd på dette området.

Artikkel 7 første ledd bokstav c om eventuell kontant- og naturalytelse som er knyttet til utenlandsarbeidet har en noe endret ordlyd, men innholdet er etter departementets vurdering i hovedsak det samme som den tilsvarende bestemmelsen i det tidligere direktivet. Departementet anser at § 14-7 første ledd bokstav c dekker kravet i direktivet, men foreslår en mindre endring av språklig karakter ved å omtale de eventuelle kontant- og naturalytelsene i flertall.

Bokstav d har, i likhet med bokstav c, oppdatert ordlyd, men innholdet er slik departementet leser bestemmelsen i hovedsak det samme, og forplikter arbeidsgiver til å informere om vilkår som gjelder for arbeidstakerens hjemreise. Det er imidlertid gjort klart at det skal opplyses om *hvorvidt* kostnadene ved hjemreise dekkes eller ikke. Departementet foreslår at § 14-7 første ledd bokstav d endres for å tydeliggjøre at det *skal* opplyses om vilkårene som gjelder for arbeidstakerens hjemreise, herunder utgiftsdekning. For å gjøre dette foreslår departementet at ordet «eventuelt» tas ut av bestemmelsen, og at det legges til en presisering om at informasjonen om vilkårene for hjemreisen skal inkludere informasjon om utgiftsdekning. Ordlyden er noe justert sammenlignet med høringsforslaget, uten at det er tiltenkt noen materiell endring. Departementet understreker at bestemmelsen innebærer en informasjonsrettighet, og ikke regulerer selve vilkårene for hjemreisen.

Departementet foreslår i tillegg at overskriften i § 14-7 endres fra «utenlandsstasjonert arbeidstaker» til «arbeidstaker som sendes til utlandet».

Når det gjelder frist for å gi opplysningene, følger det av artikkel 7 at både tilleggsopplysningene etter artikkel 7 og den vanlige «informasjonspakken» etter artikkel 4 skal gis *før avreise*. Departementet tolker bestemmelsen slik at fristen for den vanlige «informasjonspakken» i utgangspunktet vil følge av artikkel 5 (sju dager eller en måned etter tiltredelse), men slik at denne informasjonen likevel må gis senest ved avreise. Det vil med

andre ord være den av de to fristene som kommer først som gjelder. Departementet oppfatter at norsk rett oppfylder direktivets krav. Det vises til at det følger av § 14-7 første ledd at den skriftlige avtalen skal inngås før avreise.

### 8.5.2 Ytterligere informasjon til arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet

Artikkel 7 andre ledd gjelder kun for arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet (direktiv 96/71/EC). Utsendingsdirektivet regulerer hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som gjelder når arbeidstakere midlertidig sendes ut på arbeidsoppdrag til et annet medlemsland.

Artikkel 7 andre ledd oppstiller krav til hvilken tilleggsinformasjon arbeidsgiver skal gi til arbeidstaker. Bestemmelsen må etter departementets forståelse tolkes dithen at tidsfristen er den samme som etter artikkel 7 første ledd, altså før arbeidstakerens avreise.

Plikten etter bestemmelsen må i sammenheng med resten av bestemmelsen leses slik at den forplikter arbeidsgiver i landet der arbeidstakeren normalt arbeider til å opplyse om vilkårene etter bokstav a til c som gjelder i vertslandet eller vertslandene arbeidstaker sendes til. Forpliktelsen påhviler altså arbeidsgiver i avsenderlandet. I norsk rett vil dette tilsvare utsending som nevnt i arbeidsmiljøloven § 1-7 tredje ledd.

Artikkel 7 andre ledd oppstiller tre forhold det skal opplyses om

- den løn, som arbeidstakeren er berettiget til i overensstemmelse med gjeldende rett i værtsmedlemsstaten
- hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der spesifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og logi
- linket til det centrale offisielle nationale nettsted, der er etablert av værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikkel 5, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Det finnes ingen tilsvarende bestemmelse i det tidligere direktivet eller arbeidsmiljøloven § 14-7. Sammenhengen med utsendingsdirektivet gjør det naturlig å tolke bestemmelsen i samsvar med utsendingsdirektivet. Når det gjelder bokstav a, legger departementet derfor til grunn at det med «løn» («remuneration») menes alle former for godtgjørelse, for eksempel ulempetillegg, bonuser og lignende, som ifølge nasjonal lovgivning

eller allmenngjorte tariffavtaler er obligatoriske i vertsstaten, jf. utsendingsdirektivet artikkel 3 første ledd punkt 2.

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

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

### 8.5.3 Opplysningenes form (henvisning til lover mv.)

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

Det er gjort endringer i *hvilke* opplysninger som kan gis ved slik henvisning, og departementet foreslår derfor at muligheten etter arbeidsmiljøloven § 14-7 andre ledd til å gi informasjon ved henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler endres i tråd med arbeidsvilkårsdirektivet.

### 8.5.4 Unntak fra kravet til informasjon

Plikten til å gi utsendte arbeidstakere tilleggsinformasjon gjelder ikke dersom utsendingsperioden er fire sammenhengende uker eller kortere. Nasjonal rett kan fastsette en kortere tidsgrense før informasjonsplikten inntreffer, eller bestemme at det ikke skal være en slik tidsgrense.

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

## 9 Maksimal varighet av prøvetid

### 9.1 Om artikkel 8

Artikkel 8 pålegger medlemsstatene å sikre at ansettelsesforhold som er underlagt prøvetid slik dette er definert i nasjonal rett eller praksis, ikke skal ha prøvetid som overstiger seks måneder, jf. første ledd. Der arbeidsforholdet er tidsbegrenset, skal medlemsstatene sikre at prøvetidens lengde står i et rimelig forhold til kontraktens forventede varighet og arbeidets art, jf. andre ledd. Videre fremgår det at dersom en kontrakt fornyes knyttet til samme funksjon og oppgaver, skal ansettelsesforholdet ikke være gjenstand for en ny prøvetid. Etter artikkel 8 tredje ledd kan medlemsstatene unntaksvis fastsette lengre prøvetid enn seks måneder. Dette må være begrunnet i virksomhetens art eller være i arbeidstakerens interesse. Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan medlemsstatene bestemme at prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværets varighet.

### 9.2 Gjeldende rett

#### 9.2.1 Arbeidsmiljøloven

Etter arbeidsmiljøloven § 15-6 kan prøvetid avtales skriftlig for en periode på inntil seks måneder. Det kan også avtales prøvetid for midlertidige ansettelser. Det er ikke gitt noen særregler om prøvetid i slike tilfeller. Dette innebærer at det i prinsippet er mulig å avtale en prøvetid på hele arbeidsforholdets varighet, dersom arbeidsforholdet varer inntil seks måneder.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke eksplisitt hvorvidt det er adgang til å avtale ny prøvetid ved fornyelse av en midlertidig kontrakt eller ved overgang til en fast stilling. Det følger imidlertid av rettspraksis at adgangen til å avtale prøvetid er begrenset i slike situasjoner. Høyesterett har blant annet slått fast at det ikke kan avtales ny prøvetid ved overgang fra midlertidig til fast stilling der arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet, jf. Rt. 1996 s. 1026. Høyesterett har samtidig uttalt at

en arbeidstaker som har fast stilling i virksomheten, vil kunne ansettes på prøve i en vesentlig annen stilling dersom vedkommende ved prøvetidsavtalen beholder rett til å gå tilbake til sin tidligere stilling, jf. Rt. 1997 s. 560. Når det gjelder omplassering ved driftsinnskrenkninger, har Høyesterett uttalt at hovedregelen må være at arbeidsgiver ikke kan kreve at arbeidstaker skal ha ny prøvetid i ny stilling, jf. Rt. 1999 s. 1694. Høyesterett slo imidlertid fast at det bør kunne gjøres unntak «iallfall [...] hvor den nye stilling er av en slik karakter at det ikke uten en prøvetid vil kunne la seg konstatere om bedriften har annet passende arbeid å tilby».

Den avtalte prøvetiden kan forlenges der arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, jf. § 15-6 fjerde ledd. Prøvetiden kan i slike tilfeller utvides med en periode som tilsvarende 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. Dersom fraværet er forårsaket av arbeidsgiver kan prøvetiden ikke forlenges.

#### 9.2.2 Statsansatteloven

For statsansatte gjelder en prøvetid på seks måneder, både ved fast og midlertidig ansettelse, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetid ikke skal gjelde, jf. statsansatteloven § 15 første ledd. Prøvetiden følger av loven, men det forutsettes at det inntas i arbeidsavtalen at det gjelder prøvetid, jf. Prop. 94 L (2016–2017) punkt 14.4.1. Bestemmelser om prøvetid skal videre fremgå av arbeidsavtalen i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav f.

Det er ikke gitt noen egne regler om prøvetid for midlertidige ansettelser. Ved kortvarige ansettelser kan prøvetiden derfor i prinsippet gjelde hele eller det vesentligste av ansettelsestiden. Regelen om prøvetid gjelder i utgangspunktet også ved ny ansettelse i samme virksomhet, men der stillingen ikke er av vesentlig annen karakter enn den tidligere, vil det ifølge forarbeidene som

regel ikke være behov for ny prøvetid, jf. Prop. 94 L (2016–2017) punkt 14.4.1. Ansettelsesorganet kan da fatte vedtak om at prøvetid ikke skal gjelde.

I statsansatteloven § 15 andre ledd er det gitt regler om forlengelse av prøvetiden ved fravær. Bestemmelsen tilsvarer arbeidsmiljøloven § 15-6 fjerde ledd. Loven åpner i noen tilfeller også for lengre prøvetid enn seks måneder, jf. § 15 sjettede ledd. Ansatte som har plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring er ansatt på prøve inntil opplæringen er avsluttet, eller prøve eller eksamen er bestått. Bestemmelsen fastsetter prøvetid for ansatte under etatsutdanning. Bestemmelsen gir hjemmel for at de statlige virksomhetene som har egne opplæringsordninger eller opplæringsprogrammer, såkalt etatsopplæring, kan fastsette i reglement på hvilken måte og etter hvilke kriterier opplæringen er fullført på tilfredsstillende måte. Bestemmelsen om prøvetid i statsansatteloven § 15 gjelder bare statsansatte. Embetsmenn har ikke prøvetid.

### 9.3 Høringsforslaget

I høringen la departementet til grunn at arbeidsmiljøloven og statsansatteloven oppfyller direktivets krav når det gjelder varighet av prøvetid ved faste ansettelser. For å ivareta direktivets krav til prøvetidens varighet ved midlertidige ansettelser, foreslo departementet å innta en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd og statsansatteloven § 15 første ledd om at prøvetiden ved midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.

Videre foreslo departementet å lovfeste en begrensning i adgangen til å avtale ny prøvetidsperiode, både i lys av direktivet og for å tydeliggjøre gjeldende rett. Det ble foreslått en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 15-6 femte ledd om at det ved fornyelse av midlertidig kontrakt eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling ikke vil være adgang til å avtale ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstaker har vært ansatt i.

Når det gjelder statsansatte foreslo departementet å lovfeste en begrensning i statsansatteloven § 15 første ledd nytt andre punktum om at prøvetid ikke gjelder 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.

### 9.4 Høringsuttalelsene

*LO* støtter forslagene og mener at de vil løse forhold som erfaringsmessig har vært problematiske ved prøvetid, herunder utstrakt bruk av prøvetid ved ansettelse i ny likeartet stilling i samme virksomhet.

*YS* mener at det i statsansatteloven § 15 bør fremgå at prøvetid kun unntaksvis skal ilegges ved ansettelse i ny stilling i samme virksomhet. *YS* viser til at dette er i tråd med det som fremgår av forarbeidene til statsansatteloven, men som ikke fremkommer av lovtæksten. *YS* viser til at lovtæksten i dag gir uttrykk for en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetiden ikke skal gjelde.

*Unio* støtter begge forslagene, men tror det er hensiktsmessig at forarbeidene til loven peker på relevante momenter i vurderingen av prøvetidens varighet ved midlertidige ansettelser, herunder hva som ligger i vilkåret «arbeidets art».

*NITO* støtter forslaget om å lovfeste at det ikke kan avtales ny prøvetid ved fornyelse av kontrakt vedrørende samme funksjon og oppgaver. *NITO* mener imidlertid at den foreslåtte ordlyden også må omfatte tilfeller der en arbeidstaker går fra én fast stilling til en annen stilling (fast eller midlertidig) i samme virksomhet, som ikke er vesentlig forskjellig fra den gamle.

*Akademikerne* støtter også forslaget til bestemmelse om prøvetidens lengde ved midlertidige ansettelser.

*NHO* er enig i at norsk rett i det alt vesentlige oppfyller direktivets krav om prøvetidsansettelser, og at forslaget til lovfesting av adgangen til prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt er på linje med gjeldende rett. *NHO* har ikke innsigelser til forslaget. Når det gjelder forslag til nytt punkt i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd om prøvetidens lengde ved midlertidig ansettelse, mener *NHO* at bestemmelsen gir liten veiledning slik den er utformet. *NHO* viser til at det vil kunne virke prosessdrivende dersom avgjørelse av prøvetidens lengde skal bero på en skjønnsmessig vurdering og at det derfor er vesentlig at departementets klargjøringer i høringsnotatet inntas i forarbeidene.

*Virke* støtter ikke forslaget, og mener at en maksimal prøvetid på seks måneder også skal gjelde ved midlertidige ansettelser. *Virke* mener at det er uproblematisk at midlertidig ansatte, i for eksempel vikariater på seks måneder, har prøvetid under hele arbeidsforholdet. *Virke* viser til at dagens begrensning på seks måneder er å anse som passe tid til at begge parter kan vurdere om arbeidsforholdet fungerer.



Virke mener videre at prøvetidsinstituttet vil svekkes ved at det ikke vil være adgang til å forlenge kortere prøvetid enn seks måneder, selv om engasjementet blir forlenget. Dette vil medføre at arbeidsgiver og arbeidstaker ikke lovlig kan avtale prøvetid utover den korte tiden i det første engasjementet, selv om totalt avtalt ansettelsesforhold vil kunne strekke seg utover ett år eller mer.

KS er i utgangspunktet enig i at det bør være et rimelig forhold mellom forventet varighet av det midlertidige arbeidsforholdet og prøvetidens lengde, men mener at det av retts tekniske hensyn vil være en forenkling om bestemmelsen fastsetter en brøk eller et forholdsmessighetstall. KS peker imidlertid på at det i de tilfellene hvor prøvetiden har vært kort, fordi det midlertidige arbeidsforholdet har vært kortvarig, og arbeidsforholdet så går over til en fast ansettelse, bør være mulig å avtale en ytterligere prøvetid i det faste arbeidsforholdet, som samlet sett ikke går ut over seks måneder. KS mener derfor at nytt femte ledd bør endres slik at en forlengelse av prøvetiden ikke er utelukket i slike tilfeller.

*Arbeidstilsynet* støtter forslaget om å innføre en bestemmelse om prøvetidens lengde ved midlertidig ansettelse. Arbeidstilsynet er videre enig i at en prøvetid på seks måneder vil være rimelig der arbeidsforholdets forventede varighet er tolv måneder eller mer, uavhengig av arbeidets art, og at prøvetiden generelt bør være kortere enn arbeidsforholdet er ment å vare. Arbeidstilsynet støtter også forslaget om å tydeliggjøre gjeldende rett ved å tilføye en bestemmelse om prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt, og er enig i at norsk rett, slik den er utviklet gjennom rettspraksis, er i samsvar med direktivet på dette punktet. Arbeidstilsynet mener videre at hovedregelen i statsansatteloven § 15 første ledd kan være en prøvetid på «inntil seks måneder» for å skape harmoni i regelverket, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetid ikke skal gjelde.

*Advokatforeningen* støtter forslaget om å innføre en bestemmelse om prøvetidens lengde ved midlertidig ansettelse. Advokatforeningen er videre enig i at det er hensiktsmessig å kodifisere regelen som har utviklet seg gjennom rettspraksis om at det ikke kan avtales en ny periode med prøvetid ved fornyelse av ansettelsesforholdet med samme funksjon og oppgaver. Advokatforeningen påpeker videre at utformingen av forslaget til ordlyd i statsansatteloven § 15 første ledd hensyntar tilfeller der midlertidig ansatte har krav på forlengelse av arbeidsforholdet. I slike tilfeller fattes ikke nytt ansettelsesvedtak og prøvetid vil ikke være aktuelt.

*Domstolsadministrasjonen* støtter forslagene til endring av statsansatteloven, og viser til at endringene samsvarer med etablert prøvetidspraksis og derfor vil få liten praktisk betydning i deres virksomhet.

*Universitetet i Oslo* støtter forslaget om å lovregulere prøvetidens lengde, men mener at lengden bør konkretiseres for å gjøre reglene enklere å forstå og sikre lik praktisering. Universitetet i Oslo støtter også forslaget om forbud mot ny prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt og ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i.

*Norges miljø- og biovitenskapelige universitet* støtter i utgangspunktet reguleringen av prøvetidens lengde, men mener at regelen bør utformes slik at partene enkelt kan finne ut hvilken lengde som vil være lovlig i det konkrete arbeidsforholdet.

## 9.5 Departementets vurderinger og forslag

---

### 9.5.1 Krav til prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelse – arbeidsmiljøloven og statsansatteloven

Etter departementets vurdering oppfylder arbeidsmiljøloven og statsansatteloven direktivets krav når det gjelder varighet av prøvetid ved faste ansettelser. Loven setter en generell grense på seks måneders prøvetid, som er i tråd med kravet etter direktivet.

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

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

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

Departementet oppfatter ut fra dette at det må kunne legges til grunn at det for ansettelsesforhold med forventet varighet på tolv måneder eller mer, generelt vil anses som rimelig med en prøvetid i tråd med hovedregelen, det vil si en prøvetid på seks måneder. Behovet for regulering knytter seg etter departementets syn derfor til midlertidige ansettelsesforhold som har en varighet på under tolv måneder.

Når det gjelder hva som vil være en rimelig prøvetid for ansettelsesforhold med forventet varighet under tolv måneder, gir direktivet ingen ytterligere føringer for vurderingen. Departementet legger likevel til grunn at behovet for å avtale en prøvetid fra arbeidsgivers side, reduseres jo kortere arbeidsforholdet generelt er ment å vare. Departementet mener det er naturlig å legge til grunn at en prøvetid på seks måneder eksempelvis ikke vil være rimelig når den forventede varigheten av arbeidsforholdet også er seks måneder. Generelt bør en prøvetid være kortere enn ansettelsesforholdet. Flere høringsinstanser støtter departementets vurderinger på dette punktet.

I høringsrunden foreslo departementet konkret å tilføye en bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd og statsansatteloven § 15 første ledd om at «*prøvetiden for midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.*»

Flere høringsinstanser har pekt på at den foreslåtte bestemmelsen gir lite veiledning slik den er utformet, og at det derfor er viktig at det gis nærmere føringer for rimelighetsvurderingen, herunder hva som inngår i begrepet «arbeidets art». Det er blant annet vist til at det vil kunne virke prosessdrivende dersom avgjørelse av prøvetidens lengde skal bero på en skjønnsmessig vurdering. I høringen har det også kommet flere innspill om konkretisering av bestemmelsen. KS uttaler at det retts teknisk ville være en forenkling om bestemmelsen fastsatte en brøk eller forholdsmessighetstall. *Helse Sør-Øst* mener det bør fremgå en tydelig hovedregel, for eksempel én måned for ansettelser inntil seks måneder og seks måneder for ansettelser med varighet utover seks måneder. *Norsk Journalistlag* har foreslått at prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelsesforhold under tolv måneder maksimalt kan ha en varighet på halve tiden av det planlagte arbeidsforholdets varighet. Det har også kommet lignende innspill fra *Universitetet i Oslo* og *Norges miljø- og biovitenskapelige universitet* knyttet til tilsvarende endring i statsansatteloven.

Departementet ser at behovet for klarhet og forutsigbarhet kan tale for å ha en bestemmelse

som angir en klar øvre grense for prøvetidens varighet ved midlertidige ansettelser. Dette vil i mindre grad åpne for konkrete vurderinger og tilpasninger enn en skjønnsmessig bestemmelse, men vil på den annen side gi et regelverk som er lettere å forholde seg til både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og som kan hindre tvister. Departementet viser blant annet til at kravene til oppsigelse, og arbeidstakers rettigheter i denne forbindelse, er noe ulike avhengig av om oppsigelse skjer i prøvetiden eller ikke. Det er hensiktsmessig at det ikke legges opp til unødig uklarhet eller potensielle tvister knyttet til om prøvetiden som var avtalt var rimelig og lovlig.

Departementet vil etter dette foreslå at det tas inn en bestemmelse i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven om at prøvetid ved midlertidige ansettelser ikke kan overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Departementet legger til grunn at dette vil oppfylle direktivets krav, og at en slik regel også vil gi en rimelig balanse mellom behovet for en eventuell prøvetid og arbeidstakers vern. Hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd og statsansatteloven § 15 første ledd om maksimalt seks måneders prøvetid vil fortsatt gjelde, slik at den nye regelen bare vil få relevans for midlertidige ansettelser som har en varighet på under tolv måneder. Departementet kan for øvrig nevne at også Finland har en bestemmelse om at prøvetiden ved midlertidige ansettelser maksimalt kan utgjøre halvparten av den tid arbeidsavtalen gjelder, jf. Arbetsavtalslag 55/2001 § 4.

Departementet foreslår at regelen tas inn som nytt punktum i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd:

(3) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Prøvetiden 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.*

Departementet foreslår at tilsvarende regel tas inn som nytt fjerde punktum til statsansatteloven § 15 første ledd:

(1) For statsansatte gjelder en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetiden ikke skal gjelde. [...] *Prøvetiden for midlertidig ansettelse kan ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet.*

Det er ansettelsesorganet som fatter vedtak om prøvetidens varighet, jf. første punktum.

## 9.5.2 Prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt

### 9.5.2.1 *Arbeidsmiljøloven*

Direktivet angir at det ikke kan avtales en ny periode med prøvetid «ved fornyelse af en kontrakt vedrørende samme funktion og oppgaver». Etter norsk rett er det lagt til grunn at det ikke kan avtales ny prøvetid i en situasjon hvor en arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt får fast ansettelse i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den stillingen arbeidstakeren har hatt i virksomheten, jf. Rt. 1996 s. 1026.

Departementets vurdering er at norsk rett slik den er utviklet i rettspraksis er i samsvar med direktivet på dette punktet. Departementet mener likevel at begrensningen i adgangen til å avtale en ny prøvetidsperiode ved overgang til samme eller likeartet stilling bør lovfestes, både i lys av direktivet og for å tydeliggjøre gjeldende rett.

Høringen viste at mange støtter en slik lovfesting. Det ble i tillegg pekt på at begrensningen i adgangen til å avtale ny prøvetidsperiode også burde omfatte situasjonen der arbeidstaker går fra en fast stilling til en annen fast stilling, i likhet med høringsforslaget til statsansatteloven. Departementet anser det hensiktsmessig at begrensningen gjelder uavhengig av om arbeidstakeren har vært ansatt i en midlertidig eller en fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast.

Flere høringsinstanser, herunder KS, har for øvrig trukket frem at forbudet mot å avtale ny prøvetid kan være problematisk der prøvetiden i første omgang har vært kort fordi det midlertidige arbeidsforholdet har vært kortvarig. KS mener at det i slike tilfeller bør være mulig å avtale en ytterligere prøvetid i det faste arbeidsforholdet, som samlet sett ikke går utover seks måneder.

Departementet ser at dette er en praktisk problemstilling, og at det ved kortvarige midlertidige ansettelsesforhold som går over til en fast ansettelse kan reises spørsmål ved om prøvetidsadgangen vil være bortfalt. Etter departementets syn kan det være rimelig at det i slike tilfeller legges opp til at ny prøvetid kan avtales, så lenge ny prøvetid og tidligere ansettelsesforhold samlet sett ikke går ut over hovedgrensen på seks måneder. Ved en slik bestemmelse vil det fortsatt være begrensninger på adgangen til bruk av prøvetid, i tråd med gjeldende rett og direktivets regler, men

uten at adgangen til å ha en prøvetid i et fast ansettelsesforhold snevres for mye inn.

Departementet anser det hensiktsmessig at ikke bare prøvetiden i det første ansettelsesforholdet teller med i denne sammenheng, men hele det første ansettelsesforholdet. Dette har sammenheng med at det nå foreslås at prøvetiden kan utgjøre maksimalt halvparten av et midlertidig ansettelsesforhold, jf. punkt 9.5.1, og at også den «resterende» delen av det midlertidige arbeidsforholdet vil være en periode hvor arbeidsgiver og arbeidstaker har kunnet prøve ut arbeidsforholdet i tråd med hensynene bak prøvetidsreglene.

Departementet foreslår å innta en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 15-6 femte ledd slik:

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.

Bestemmelsen i første punktum vil gjelde uavhengig av om arbeidstakeren har vært ansatt i en midlertidig eller en fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast. I vurderingen av om en stilling er likeartet, vil det være relevant å se hen til rettspraksis på området.

Bestemmelsen i andre punktum er imidlertid ment å gjelde kun ved overgang til fast stilling. Ved overgang til ny midlertidig stilling synes direktivet etter departementets syn i mindre grad å åpne for muligheten for å avtale ny prøvetid, jf. ordlyden «Ved fornyelse af en kontrakt ... er ansattelsesforholdet ikke genstand for en ny prøvetid». Etter departementets syn foreligger det heller ikke det samme behovet for videre prøvetid når det nye ansettelsesforholdet uansett er midlertidig.

### 9.5.2.2 *Statsansatteloven*

Statsansatteloven har ikke egne regler om prøvetid ved fornyelse av kontrakt. Etter departementets vurdering kan begrepet «fornyelse av kontrakt» omfatte ulike situasjoner, som også vil være underlagt ulik regulering etter statsansatteloven. For statsansatte er det lagt til grunn at midlertidig ansatte i noen tilfeller har krav på forlengelse av arbeidsforholdet. Arbeidstakere som er midlertidig ansatt med hjemmel i § 9 første ledd bokstav a, det vil si personer som er midlertidig ansatt

fordi arbeidet er av midlertidig karakter, og hvor det midlertidige arbeidet forlenges, har rett til å fortsette i stillingen. Tilsvarende gjelder arbeidstaker som er ansatt i et vikariat med hjemmel i § 9 første ledd bokstav b, og hvor vikariatet forlenges. I slike tilfeller fattes det ikke noe nytt ansettelsesvedtak, og prøvetid vil ikke være aktuelt. Dersom disse er administrativt ansatte, kan ansettelsesforholdet forlenges inntil ett år sammenhengende dersom dette er fastsatt i virksomhetens personalreglement, ellers inntil seks måneder, jf. § 7 første og andre ledd. Dersom disse er ansatt etter offentlig utlysning og konkurranse er det ingen tidsmessig grense. Dersom de er sammenhengende ansatt i mer enn tre år anses de som fast ansatte, jf. § 9 tredje ledd.

Direktivets regel er imidlertid aktuell for situasjoner der det treffes vedtak om ny ansettelse, eksempelvis ved ny midlertidig eller fast ansettelse i samme virksomhet kort tid etter at en midlertidig ansettelse har gått ut. Det treffes da et nytt ansettelsesvedtak, og utgangspunktet er da etter statsansatteloven § 15 første ledd at det gjelder seks måneders prøvetid med mindre ansettelsesorganet bestemmer at prøvetid ikke skal gjelde. Også ved fornyet åremål, jf. statsansatteloven § 10, treffes det nytt ansettelsesvedtak, og lovens utgangspunkt er at det da gjelder ny prøvetid.

I forarbeidene til statsansatteloven er det uttalt at dersom den nye stillingen ikke er av vesentlig annen karakter enn den tidligere stillingen, vil det som regel ikke være behov for ny prøvetid, jf. Prop. 94 L (2016–2017) punkt 14.4.1. Departementet mener imidlertid at det er behov for en endring i loven for å oppfylle direktivet fullt ut på dette området.

Bestemmelsen vil gjelde uavhengig av om arbeidstakeren har vært ansatt i en midlertidig eller en fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast. Bestemmelsen vil komme til anvendelse der den nye ansettelsen er likeartet den tidligere ansettelsen når det gjelder stillingstittel, nivå, stillingens arbeidsoppgaver og kvalifikasjonskrav mv. Etter departementets vurdering er det ikke nødvendig med ny prøvetid i slike situasjoner, da den statsansattes egnethet for arbeidet allerede er prøvd ut. Det er ansettelsesorganet som avgjør om det er en ansettelse i samme eller vesentlig likeartet stilling eller ikke, og dermed om prøvetid skal gjelde, jf. § 15 første ledd første punktum.

I høringen har det blitt trukket frem at forbudet mot ny prøvetid kan være problematisk der arbeidstaker har hatt kort prøvetid fordi vedkom-

mende har hatt et kortvarig midlertidig ansettelsesforhold, og at det i slike tilfeller bør være mulig å avtale ytterligere prøvetid i det faste arbeidsforholdet, som samlet sett ikke går ut over seks måneder. Etter departementets syn kan det være rimelig at det kan gjelde prøvetid i slike tilfeller, så lenge prøvetid og tidligere ansettelsesforhold samlet sett ikke går ut over hovedgrensen på seks måneder. En slik regel vil innebære at det fortsatt er begrensninger på adgangen til bruk av prøvetid, i tråd med gjeldende rett og direktivets regler, men uten at adgangen til å ha en prøvetid i et fast ansettelsesforhold snevres for mye inn. Ved beregningen av prøvetiden ved den fornyede ansettelsen skal hele ansettelsesforholdet i den første ansettelsen telle med, da både prøvetiden og den «resterende» delen av det midlertidige arbeidsforholdet vil være en periode hvor arbeidsgiver og arbeidstaker har kunnet prøve ut arbeidsforholdet i tråd med hensynene bak prøvetidsreglene. Departementet viser til omtalen av forslag til tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven, jf. punkt 9.5.2.1.

Departementet foreslår en tilføyelse i statsansatteloven § 15 første ledd, nytt andre og tredje punktum:

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. Ved fast ansettelse gjelder likevel prøvetid dersom tidligere ansettelsestid og prøvetid i den nye stillingen samlet ikke overstiger seks måneder.

### **9.5.3 Adgang til lengre prøvetid enn seks måneder**

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

Departementet vurderer også at reglene i statsansatteloven som åpner for lengre prøvetid enn seks måneder, ligger innenfor det direktivet

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

Ansatte under etatsopplæring er ansatte under utdanning. De gjennomgår opplæring, og det blir i denne perioden og ved avslutningen vurdert om opplæringen er gjennomført på tilfredsstillende måte. Prøvetid i denne perioden skiller seg derfor fra prøvetid ved andre ansettelsesforhold, hvor prøvetiden har til formål å prøve ut arbeidstakers

egnethet til og kvalifikasjoner for arbeidet. Etter departementets vurdering er bestemmelsen i § 15 sjette ledd begrunnet i *ansettelsens art*, jf. artikkel 8. Det vurderes derfor ikke nødvendig med endring.

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

## 10 Parallele ansettelsesforhold

### 10.1 Om artikkel 9

Artikkel 9 omhandler arbeidstakers adgang til å inngå et annet parallelt ansettelsesforhold. Bestemmelsen setter rammer for i hvilken utstrekning arbeidsgiver kan begrense andre ansettelsesforhold for arbeidstakeren.

Etter artikkel 9 første ledd skal statene sikre at en arbeidsgiver verken forbyr en arbeidstaker å inngå ansettelsesforhold med andre arbeidsgivere eller utsetter arbeidstaker for ugunstig behandling på dette grunnlag. I henhold til andre ledd kan medlemsstatene tillate at arbeidsgivere anvender uforenlighetsklausuler av objektive grunner. Som eksempler på objektive grunner nevnes hensynet til helse og sikkerhet, forretningshemmeligheter, integriteten til offentlig sektor eller unngåelse av interessekonflikter. Det følger av bestemmelsen at medlemsstatene kan sette betingelser for bruk av denne typen uforenlighetsklausuler.

### 10.2 Gjeldende rett

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

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

Et grunnleggende element i lojalitetsplikten er at arbeidstaker ikke må utføre handlinger som skader arbeidsgiverens interesser. Plikten innebærer for det første at et arbeid på fritiden ikke

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

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

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

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

Klausuler som begrenser arbeidstakeres adgang til å ta annet parallelt arbeid, vil etter omstendighetene kunne settes til side eller endres etter reglene i avtaleloven. Etter avtaleloven § 36 kan en avtale helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig

eller være i strid med god forretningsskikk å gjøre den gjeldende. Det samme gjelder ensidig bindende disposisjoner. Avtaleloven § 38 har også en egen bestemmelse som særlig gjelder begrensninger som er satt av konkurransehensyn:

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

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

For ansatte i staten gjør det seg i tillegg gjeldende noen særlige hensyn knyttet til habilitet og integritet, jf. blant annet forvaltningsloven § 6. Disse hensynene har også kommet til uttrykk gjennom bestemmelser i særlovgivningen. Både politiloven, domstolloven, forsvarsloven, utenrikstjenesteloven og finanstilsynsloven har regler om bierverv. Av politiloven § 22 følger det blant annet at embets- og tjenestemenn med politimyndighet ikke må ha annen lønnet stilling uten samtykke fra politimesteren eller vedkommende politisjef. Domstolloven har regler om bierverv og godkjenning av sidegjøremål for dommere i kapittel 6A.

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

Begrensninger i adgangen til å ha parallell ansettelse vil også kunne følge av tariffavtale. Hovedtariffavtalen i staten fastslår blant annet at arbeidstakere ikke kan inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid, med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tilatelse.

### 10.3 Departementets vurderinger

Departementets vurdering er at gjeldende norsk rett når det gjelder adgangen til å begrense parallelle ansettelser ligger innenfor det direktivet åpner for. Departementet viser til at norsk rett i dag setter skranker for arbeidsgivers adgang til å forby parallelle ansettelsesforhold. Arbeidsgiver står ikke fritt til å nedsette slike forbud, eller til å utsette arbeidstaker for ugunstig behandling som følge av slik ansettelse. Etter avtaleloven § 36 kan avtaler eller disposisjoner helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig å gjøre den gjeldende, jf. punkt 10.2 ovenfor.

Departementet viser også til at det gjelder et generelt ulovfestet prinsipp om saklighet i arbeidsforhold. Et generelt forbud i et arbeidsforhold mot å ta annen ansettelse utenfor fastlagt arbeidstid, vil etter departementets vurdering fort kunne anses urimelig, jf. blant annet utgangspunktet om fri råderett over egen fritid. Departementet legger til grunn at dette ikke minst vil kunne være tilfellet hvis et slikt generelt forbud er rettet mot deltidsansatte og lignende grupper som direktivet særlig tar sikte på å verne, som vil kunne ha behov for ekstra inntekt mv. Arbeidsgivers behov for å ha et slikt forbud, kontra arbeidstakers behov for ekstra inntekt, er blant momenter som da vil kunne være relevante å se hen til, jf. avtaleloven § 36.

Departementet viser til at direktivet dessuten gir en viss adgang til å tillate begrensninger i adgangen til parallell ansettelse. Etter artikkel 9 andre ledd kan statene tillate begrensninger som har en objektiv grunn. Etter departementets vurdering må gjeldende norsk rett, som må sies å åpne for visse rimelige og saklige begrensninger fra arbeidsgivers side, sies å ligge innenfor det handlingsrommet direktivet gir på dette området.

Når det gjelder forbud mot ugunstig behandling på grunn av ansettelse hos en annen arbeidsgiver, jf. artikkel 9 første ledd, vurderer departementet at gjeldende regler om forbud mot usaklig oppsigelse og endringsoppsigelse, og de ulovfestede kravene til saklighet i arbeidsgivers beslutninger, også må sies å gi beskyttelse i tråd med det som kreves etter direktivet. Departementet viser her også til vurderingene under punkt 17.2 om artikkel 17 som oppstiller et generelt vern mot ugunstig behandling som følge av at arbeidstaker påberoper seg rettigheter i medhold av direktivet.

Enkelte høringsinstanser, herunder *NITO*, har tatt til orde for å innta egne regler i arbeidsmiljøloven som sikrer arbeidstakers rett til parallell ansettelsesforhold og til å bestemme over egen

fritid. Etter departementets syn kan det imidlertid være hensiktsmessig å fortsatt ha en dynamisk utvikling på dette området gjennom rettspraksis og basert på de rammer som gjelder i dag.

Når det gjelder begrensningene som følger av særlovgivning, herunder i staten, for eksempel politiloven § 22 andre ledd, vurderer departementet at disse er begrunnet i relevante hensyn (for

eksempel integriteten til offentlig sektor) og at de er forholdsmessige. Departementet mener dermed at disse oppfyller kravet om objektive grunner i artikkel 9 andre ledd om uforenlighetsklausuler.

Etter departementets vurdering er det derfor ikke behov for lovendringer for å gjennomføre artikkel 9 i norsk rett.



## 11 Forhåndsvarsling av arbeidstid

### 11.1 Om artikkel 10

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

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

- a) Arbeidet finner sted innenfor forhåndsbestemte referansetimer og -dager, og
- b) Arbeidstaker har blitt opplyst om arbeidet innen en rimelig varslingsfrist som er fastsatt i overensstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis.

Referansetimer og -dager skal ifølge artikkel 2 bokstav b forstås som tidsintervaller der arbeidet kan finne sted etter anmodning fra arbeidsgiveren. Artikkel 10 første ledd må ses i sammenheng med artikkel 4, som pålegger arbeidsgiver å opplyse om referansetidene og varslingsfristen, se punkt 5.

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

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

Artikkel 10 fjerde ledd fastslår at medlemsstatene kan fastsette vilkårene for anvendelsen av

artikkel 10 i overensstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis.

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

### 11.2 Gjeldende rett

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

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

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

Reglene i arbeidsmiljøloven om fast og midlertidig ansettelse stiller også krav som skal sikre forutsigbarhet. Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast, jf. § 14-9. Med fast ansettelse menes «at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang». Vilkåret om reelt stillingsomfang innebærer at det må være avtalt et konkret arbeidsomfang, typisk en stillingsandel eller stillingsprosent, jf. Prop. 73 L (2017–2018) s. 51. Midlertidig ansettelse forutsetter at arbeidet er av midlertidig karakter, at det gjelder et vikariat eller at et av de øvrige vilkårene i § 14-9 eller § 14-10 er oppfylt. Det skal opplyses om forventet varighet når arbeidsforholdet er midlertidig, jf. § 14-6 første ledd bokstav e.

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

Det gjelder i all hovedsak tilsvarende regler i statlig sektor, men det er gitt enkelte særregler som gjennomgås nærmere i punkt 11.5.5 nedenfor.

### 11.3 Høringsforslaget

I høringen viste departementet til at arbeidsmiljøloven har en rekke bestemmelser som på ulikt vis skal bidra til å sikre forutsigbarhet for arbeidstid, jf. blant annet reglene om arbeidstid i kapittel 10 og kravene til informasjon om arbeidstid etter § 14-6. Departementets vurdering var at reglene i loven må sies å oppfylle kravet i artikkel 10 om at *arbeidstakere ikke kan pålegges å jobbe utenfor avtalte tidsintervaller/referansetider*. Selv om det ikke ble ansett nødvendig for å oppfylle direktivet, vurderte departementet om pliktene knyttet til fastsettelse og informasjon om lengde og plassering av arbeidstid bør tydeliggjøres i loven. Departementet viste til at en mulighet var å innta en tilleggspresisering i § 14-6 første ledd bokstav j, som eksplisitt sier at arbeidsgivere – ved uforutsigbare arbeidstidsordninger – skal opplyse om hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor. Departementet ba om høringsinstansenes synspunkt på en slik presisering, jf. også omtale i punkt 5.5.2.8.

Når det gjelder kravet i artikkel 10 om at *arbeidstakeren må ha blitt informert om en arbeidsoppgave innenfor en rimelig varslingsperiode*, vurderte departementet at reglene i arbeidsmiljøloven § 10-3 om arbeidsplan, sammen med informasjonspliktene i § 14-6, langt på vei ivaretar disse kravene. Departementet vurderte samtidig om plikten til rimelig varsel bør tydeliggjøres i loven for å oppfylle direktivets krav. Departementet vurderte at det i så fall kunne tas inn et tillegg i § 10-3 som presiserer varslingsfristen der arbeidstakere har et uforutsigbart arbeidsmønster. Departementet vurderte også at det ville være hensiktsmessig at en eventuell slik bestemmelse angir en konkret varslingsfrist, og at denne bør være lik den som følger av § 10-3. Det ble foreslått følgende tilføelse i § 10-3 i loven:

#### § 10-3. Arbeidsplan og varslingsfrist før arbeid

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

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

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

Ettersom det ble foreslått en ny, konkret plikt til varslings av arbeid innen en fastsatt frist, mente departementet videre at det ville være naturlig å lovfeste konsekvensene dersom denne ikke overholdes, jf. direktivkravet om at arbeidstakeren har *rett til å avvise en arbeidsoppgave uten negative følger* hvis ikke vilkårene om varslings mv. er oppfylt. Departementet foreslo derfor en tilføelse i § 10-3 andre ledd om at arbeidstaker «kan avvise arbeidet uten negative følger dersom det ikke er varslet i tråd med første punktum». Departementet ba om høringsinstansenes syn på behovet for en slik regel, og om innspill om gjeldende praksis for å vurdere konsekvensene.

Departementet foreslo ingen endringer når det gjelder direktivkravet om *kompensasjon ved sen annullering av en oppgave*, ettersom denne bestemmelsen bare gjelder for stater som tillater at arbeidsoppdrag avlyses uten kompensasjon. Departementet viste til at det må legges til grunn at utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsgiver ikke kan avlyse avtalt arbeid uten kompensasjon.

## 11.4 Høringsuttalelsene

LO viser til at artikkel 10 kun gjelder for arbeidstakere med såkalt «uforutsigbart arbeidsmønster». For LO er det uklart hvilke arbeidstidsordninger departementet mener faller inn under denne kategorien. LO viser blant annet til at «nulltimerskontrakter» allerede er forbudt etter norsk rett, og at det er uklart hvilke former for deltidsansatte det siktes til.

LO er positiv til forslaget om en tilleggspresisering i § 14-6 bokstav j om referansetider, jf. punkt 5.5.2.8. Når det gjelder forslaget til endring i § 10-3 er LO imidlertid skeptisk. Begrepene «uforutsette hendelser» og «virksomhetens art» er alternative, skjønnsmessige begreper, som i liten grad er presisert. LO frykter at den foreslåtte endringen vil kunne bli benyttet som en generell adgang til å pålegge endringer i tidspunkt for arbeidet ved «uforutsette hendelser», ikke bare for arbeidstakere som jobber «uforutsigbart». Endringen vil etter LOs syn dermed kunne svekke vernet av arbeidstakers forutsigbarhet sammenlignet med dagens regulering. LO frykter at endringen i arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j vil legitimere utstrakt bruk av såkalte «uforutsigbare arbeidstidsordninger» med dertil kortere varslingsfrist. LO mener varslingsfristen generelt bør være to uker og at unntak fra dette må gjøres gjennom avtale med fagforening med innstillingsrett. LO er videre i utgangspunktet positive til en bestemmelse om rett til å avvise arbeid dersom kravene til referansetider og forhåndsvarsling ikke er oppfylt, men mener forslaget om dette ikke vil ivareta arbeidstakernes vern på en tilstrekkelig god måte. LO viser til at det er brukt skjønnsmessige begreper, og at det kan være vanskelig å dokumentere negative konsekvenser.

LO er av den oppfatning at gjeldende bestemmelse i § 10-3 om arbeidsplan gir et bedre vern, herunder at unntak fra bestemmelsen må avtales med tillitsvalgte, sammenlignet med departementets forslag. Departementet bes på denne bakgrunn å vurdere et lovforslag hvor det klart fremgår at eventuelle unntak fra toukersfristen må

avtales med de tillitsvalgte og at retten til å avvise arbeid knyttes opp mot samme frist.

YS støtter departementets forslag om å tydeliggjøre krav til forhåndsbestemte tidsrom for arbeid i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j, forhåndsvarsling og rett til å avvise arbeid i arbeidsmiljøloven § 10-3 andre ledd. Når det gjelder beskyttelse mot avlysning av avtalt arbeid, mener YS at det her vil være nyttig med en tydeliggjøring av dette i lovteksten. Her viser YS til at selv om dette i dag ikke er lovlig, er det fortsatt bransjer hvor det er relativt vanlig.

Unio mener det er viktig å klargjøre at forslaget til ny § 10-3 andre ledd bare gjelder arbeidstakere med uforutsigbart arbeidsmønster, slik at dette ikke kan oppfattes som en mulighet for utvidelse av adgangen til kortere varslingsfrist ved uforutsette hendelser. Videre støtter Unio forslaget om at arbeidstaker kan avvise arbeid uten negative konsekvenser der arbeidet er varslet for sent.

Akademikerne støtter både forslaget til presisering i § 14-6, jf. punkt 5.5.2.8, og de foreslåtte endringene i § 10-3. Når det gjelder retten til å avvise arbeid, mener Akademikerne likevel at det kan være behov for å klargjøre hvordan «negative følger» skal forstås. Etter deres oppfatning kan ikke arbeidsgiver «sanksjonere» en ansatt som har takket nei til arbeid ved en anledning gjennom å ikke tilby ekstraarbeid til vedkommende ved senere anledninger.

NHO anser generelt at lovforslagene om referansetimer og plikt til varsel i artikkel 10 har et høyst uklart nedslagsfelt i norsk arbeidsliv, og viser til at slike forhold tradisjonelt reguleres i tariffavtaler. Den foreslåtte reguleringen kan ifølge NHO potensielt undergrave tariffavtalen som det vesentlige grunnlaget for regulering av forhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. NHO går imot forslaget til presisering i § 14-6, jf. punkt 5.5.2.8, og er også imot forslaget til endring i § 10-3.

NHO mener det er uklart hvilke arbeidstakere som skal fanges opp ved nytt andre ledd i § 10-3. Særlig for arbeid basert på særlige ordninger med årstimetall avregnet over ett år, beredskapstjeneste med mer gir henvisningen til uforutsette forhold og virksomhetens art etter NHOs syn liten reell veiledning. Det vises til at ulike varianter innenfor lovens ordning for arbeidsplan og § 10-12 fjerde ledd er innarbeidet i store deler av arbeidslivet, og at skiftplaner og ordninger for vaktendring er typiske tema i forhandlinger og drøfting. Kortere varslingsfrister er utbredt og utløser oftest særskilt betaling. NHO mener også

at forslaget om delvis rett til å avvise arbeid kan forstås mer generelt enn det som er hensikten, og gi grunnlag for tvister. NHO mener generelt at den foreslåtte regelen i § 10-3 andre ledd i liten grad er forankret i praktisk organisering i norsk arbeidsliv. Felles forståelse av gjensidige behov og frivillighet er ifølge NHO et bærende kjennetegn, ikke at arbeid tilvises ved avrop og ordre. NHO er også kritisk til at forslaget ikke tydelig skiller mellom flyttet arbeidstid, mertidsarbeid og overtidsarbeid.

*Virke* mener de foreslåtte begrepene og kravene til angivelse av arbeidstid fremstår både uklare og vanskelige å praktisere. *Virke* forutsetter at en endring som foreslått i § 10-3 ikke innskrenker adgangen til å kollektivt avtale annen frist gjennom tariffavtale eller lokal særavtale. *Virke* mener videre at forslaget om rett til avvisning av arbeid uten negative følger fremstår unødvendig, og viser til at både arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven i tilstrekkelig grad verner arbeidstaker mot negative følger.

*KS* mener det er grunn til å vektlegge at tilkallingsvaktens arbeidspplikt fullt ut baserer seg på frivillighet. Dermed vil denne gruppen reelt sett ha en forutsigbarhet med hensyn til tidspunktet for arbeid. *KS* legger derfor til grunn at disse ikke omfattes av forslaget til § 10-3 andre ledd. Det fremstår også uklart hvordan forslaget skal forstås når det gjelder merarbeid, jf. vilkårene for merarbeid i arbeidsmiljøloven § 10-6.

*Spekters* vurdering er at forslaget til nytt § 10-3 andre ledd, sett opp mot regelen i første ledd og hvordan denne praktiseres, kan bidra til å skape usikkerhet rundt arbeidsgivers forpliktelser til å varsle om tidspunkt for arbeid. *Spekter* mener det fremstår uklart hvilket praktisk omfang bestemmelsen vil ha. For de som i dag ikke omfattes av § 10-3 første ledd, viser *Spekter* til at plassering og lengde av daglig og ukentlig arbeidstid skal fremgå av arbeidsavtalen, jf. § 14-6. Når det gjelder tilkallingsvikarer viser *Spekter* til at arbeid på tilkalling vil være basert på frivillighet, slik at begrunnelsen for å informere om arbeid innen en rimelig frist for at det skal oppstå arbeidspplikt, ikke gjør seg gjeldende overfor disse. For *Spekter* fremstår det uklart hvilke ansattgrupper som omfattes av arbeidsmiljøloven § 10-3 andre ledd, og ber departementet tydeliggjøre dette. Ved at arbeidstaker også kan avvise alt arbeid som ikke er varslet i tråd med kravene, vil forslaget etter *Spekters* vurdering kunne medføre tolkningstvister og uenigheter knyttet til når virksomheten kan varsle om arbeid senere enn 14 dager før.

*Arbeidstilsynet* støtter departementets forslag til nytt § 10-3 andre ledd første punktum, og mener to uker er en rimelig varslingsperiode. *Arbeidstilsynet* mener for øvrig at vilkårene for når arbeidsgiver har plikt til å utarbeide arbeidsplan bør endres, og også omfatte tilfeller der den daglige og ukentlige arbeidstiden kan variere. Når det gjelder de foreslåtte unntakene fra varslingsfristen i § 10-3 andre ledd, stiller *Arbeidstilsynet* spørsmålet om visse virksomheter, og særlig i enkelte bransjer, vil bruke unntaket om virksomhetens art eller uforutsette hendelser som begrunnelser for at de er unntatt varslingsplikten. *Arbeidstilsynet* mener at det særlig er risiko for at enkelte virksomheter vil bruke unntakene overfor deltidsansatte med uforutsigbare arbeidstidsordninger. Unntakenes innhold bør derfor utdypes, og det bør presiseres at det er ment å være en snever unntaksregel.

## 11.5 Departementets vurderinger og forslag

---

### 11.5.1 Generelt om kravene etter artikkel 10

Artikkel 10 handler om at arbeidstakere som ikke har fastlagt arbeidstid skal ha en viss minste forutsigbarhet for arbeidsomfang og når det skal arbeides. Formålet er å sikre forutsigbarhet for arbeid og inntekt, samt å forbedre balansen mellom arbeid og privatliv. Bestemmelsen i artikkel 10 gjelder situasjoner der arbeidstakere har et arbeidsmønster som er «helt eller overvejende uforutsigelig», og gjelder derfor arbeidsforhold med særlig liten forutsigbarhet. Departementet oppfatter at direktivbestemmelsen blant annet retter seg mot arbeidstakere uten en garantert arbeidstid, som er nevnt i fortalen som en særlig sårbar gruppe som bør være omfattet av direktivet, jf. fortalen avsnitt 12. Som bakgrunn for direktivet er det generelt pekt på at visse nye ansettelsesformer varierer betydelig i forhold til tradisjonelle ansettelsesforhold for så vidt angår forutsigbarhet, jf. fortalen avsnitt 4.

Arbeidsmiljøloven har en rekke bestemmelser som på ulikt vis skal ivareta de samme hensynene som artikkel 10. I arbeidsmiljøloven er det både begrensninger i adgangen til midlertidig ansettelse, og regler som skal sikre forutsigbarhet for arbeidstid og forhindre «nulltimerskontrakter» og lignende. Flere tiltak har også vært gjort de senere årene for å styrke forutsigbarheten og rettighetene til arbeidstakere i deltidsstillinger og med løsere tilknytningsforhold i det norske arbeidslivet.

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

### 11.5.2 Minimumskrav til forutsigbarhet, forhåndsvarsling mv.

Etter artikkel 10 skal medlemsstatene sikre at visse minstekrav er oppfylt før arbeidstakere som er omfattet av bestemmelsen, kan pålegges å arbeide, jf. artikkel 10 første ledd.

Arbeidsgivere skal for det første bare kunne pålegge arbeid innenfor forhåndsbestemte «*referanacetimer og referancedage*».

Arbeidsmiljøloven har flere regler som setter rammer for når arbeidstaker kan pålegges å jobbe, og som stiller krav til plassering av og informasjon om arbeidstid. Departementet viser for det første til reglene i kapittel 10 om arbeidstid. Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. § 10-1. Arbeidstiden angir dermed grunnlaget for når det påligger arbeidsplikt. Der det arbeides til ulike tider på døgnet, skal arbeidsgiver blant annet utarbeide en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider arbeidstaker skal arbeide, jf. § 10-3.

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

Kravene om å opplyse om lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid gjelder både ved fast og variabel arbeidstid. I 2019 ble det også tatt inn et tillegg i § 14-6 første ledd bokstav j som presiserer informasjonsplikten der arbeidet skal

utføres *periodevis*, det vil si der arbeid eksempelvis skal utføres i «bolker» i løpet av året, eller det skal arbeides på uregelmessige, spredte dager og tidspunkter. Departementet vurderte at det var hensiktsmessig å presisere at det også i slike tilfeller må gis informasjon som gir forutsigbarhet for når arbeid skal utføres, jf. Prop. 73 L (2017–2018) punkt 6.3.2. Departementet presiserte at det særlig er viktig med forutsigbarhet ved deltid, fordi arbeidstaker må ha mulighet til å inngå andre arbeidsavtaler for å oppnå tilfredsstillende inntekt. Behovet for forutsigbarhet for å kunne ivareta andre forhold enn arbeid, for eksempel omsorgsforpliktelser, ble også trukket frem.

Bestemmelsen i § 14-6 første ledd bokstav j andre punktum innebærer at arbeidsavtalen i slike tilfeller skal fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres, det vil si når arbeidstakeren har rett og plikt til å arbeide. Slik informasjon vil kunne gis gjennom en konkret angivelse i avtalen av tidspunkter, eventuelt ved informasjon om og henvisning til arbeidsplan eller lignende som gir forutsigbarhet for når arbeid skal utføres og som utelukker at arbeidstaker må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb. Dette er hensyn som i stor grad sammenfaller med de hensynene artikkel 10 skal sikre.

Arbeidsmiljøloven stiller altså krav til at det må informeres om lengde og plassering av arbeidstiden, det vil si når det vil foreligge arbeidsplikt. Dersom arbeidsgiver pålegger arbeid utenfor de avtalte tidspunktene, vil arbeidstaker etter departementets oppfatning i utgangspunktet stå fritt til å si nei, dersom vilkårene i § 10-6 om arbeid utover avtalt arbeidstid ikke er oppfylt.

Etter departementets syn må det dermed kunne legges til grunn at reglene i loven oppfyller kravet i artikkel 10 om at arbeidstakere ikke kan pålegges å jobbe utenfor avtalte tidsintervaller/referansetider.

Selv om det ikke ble ansett som nødvendig for å oppfylle direktivet, ba departementet i høringen om høringsinstansenes syn på en mulig tilleggs-presisering i arbeidsmiljøloven § 14-6 for å tydeliggjøre pliktene til fastsettelse og informasjon om lengde og plassering av arbeidstid. Flere høringsinstanser hadde innvendinger til et slikt forslag, jf. punkt 5.5.2.8. Departementets ulike forslag til endringer i § 14-6 omtales i punkt 5.5.

Arbeidstakere som er omfattet av artikkel 10, skal også *informeres om en arbeidsoppgave i rimelig tid i forveien* («inden for en rimelig varslingsperiode»). Fristen for slik varsling skal fastsettes i tråd med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis.

Departementet viser i denne forbindelse blant annet til kravene i arbeidsmiljøloven § 14-6 til å informere om både plassering og lengde av arbeidstid, jf. ovenfor, herunder bestemmelsen i bokstav j andre punktum som tydeliggjør plikten til forhåndsinformasjon ved arbeid som skjer på uregelmessige, spredte dager og tidspunkter.

Departementet viser videre til arbeidsmiljøloven § 10-3, som har regler om arbeidsplan og frister i denne forbindelse. Bestemmelsen innebærer at det i de fleste arbeidsforhold med varierende arbeidstid vil gjelde et krav om arbeidsplan som angir tidspunktet for arbeidet. Ny plan eller endringer i gjeldende plan må drøftes minst to uker før iverksettelse. Nærmere frister for drøfting og iverksettelse av arbeidsplan kan følge av tariffavtaler.

Arbeidsmiljøloven har altså flere ulike regler som skal ivareta de samme hensynene som i artikkel 10 om forutsigbarhet for plassering av arbeidstid.

I høringen vurderte departementet likevel om krav til rimelig forhåndsvarsel før det enkelte tidspunkt for arbeid bør tydeliggjøres i loven for å oppfylle direktivets krav. I høringen ga departementet uttrykk for at det kan øke forutsigbarheten både for arbeidsgivere og arbeidstakere med en tydelig regel på dette området. Departementet foreslo derfor et tillegg i § 10-3 om at arbeidstaker i alle tilfeller skal varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant. Departementet ba om høringsinstansenes synspunkt på forslaget, sett opp mot regelen i første ledd og hvordan denne praktiseres.

Flere høringsinstanser har kommet med innvendinger til en slik regel. Både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er det pekt på at det er uklart hva som ligger i unntaket for «uforutsette hendelser» eller «arbeidets art», og hvordan en slik regel skal forstås opp mot gjeldende regler, herunder vilkårene for overtid og merarbeid. LO frykter at den foreslåtte endringen, i kombinasjon med den tilknyttede endringen i § 14-6 bokstav j, kan bli benyttet som en generell adgang til å pålegge endringer ved «uforutsette hendelser», og mener forslaget vil kunne svekke vernet av arbeidstakers forutsigbarhet sammenlignet med dagens regulering. *Parat* mener det er en risiko for at den foreslåtte formuleringen fører til økt bruk av løpende varsling om arbeidstid, kontra arbeidsplaner etter første ledd, og at slik løpende varsling oppleves svært belastende for de ansatte. Fra arbeidsgiversiden er det kommet innspill om

at det er uklart både hvilke arbeidstakere som skal omfattes av et slikt forslag og hvordan unntakene skal forstås, og at den foreslåtte regelen i liten grad er forankret i praktisk organisering i norsk arbeidsliv.

Departementet mener det er avgjørende og viktig at eventuelle nye regler ikke kan bidra til å svekke det vernet arbeidstakere allerede har etter arbeidsmiljøloven når det gjelder forhåndsinformasjon og forutsigbarhet for arbeidstid. Som flere høringsuttalelser har gitt uttrykk for, er det bedre at dagens regler i hovedsak beholdes fremfor å ha en ny presisering om varsling før den enkelte oppgave, og med unntak som potensielt kan skape tvister og dårligere forutsigbarhet. Departementet vil derfor ikke foreslå en egen bestemmelse om varslingsplikt før arbeid i § 10-3. Departementet legger til grunn at gjeldende regler i blant annet arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 14-6 og 14-9 samlet ikke gjør det påkrevet med endringer for å ivareta direktivets krav på dette området. Departementet viser til at forhåndsvarsling og lignende spørsmål ifølge høringsinnspill også ofte reguleres i tariffavtaler.

Som en følge av de to omtalte vilkårene for å kunne pålegge arbeid etter artikkel 10, følger det videre av artikkel 10 andre ledd at arbeidstaker skal kunne *avvise en arbeidsoppgave uten negative følger* hvis minst et av vilkårene ikke er oppfylt.

Artikkel 10 definerer ikke hva som ligger i «negative følger». Ut fra ordlyden må reaksjonen fra arbeidsgiver etter departementets forståelse i hvert fall innebære en viss ulempe eller belastning, og ha en virkning eller konsekvens. Det er naturlig å anta at bestemmelsen tar sikte på ulike typer sanksjoner eller å unnlate å tilby arbeid fremover fra arbeidsgivers side.

Når det gjelder kravet om rett til å avvise, viser departementet for det første til at det følger av lovens regler om arbeidstid, og av avtalerettslige prinsipper, at arbeidstaker ikke har arbeidsplikt utenfor tiden som er avtalt i medhold av arbeidsavtalen, med mindre § 10-6 om arbeid utover avtalt arbeidstid kommer til anvendelse. Arbeidstaker står naturligvis også fritt til å avslå tilleggskontrakter eller ny arbeidskontrakt. For det andre viser departementet til at det generelle saklighetskravet for arbeidsgivers beslutninger begrenser muligheten for «negative følger» hvis arbeidstaker avviser slikt arbeid. En arbeidstaker som for eksempel blir omplassert eller nedgradert som følge av å ikke ville påta seg ekstravakter, vil blant annet kunne vise til at beslutningen hviler på et usaklig grunnlag. Lovens regler om fullt forsvarlig arbeidsmiljø, samt stillingsvernsreglene, vil også

sette begrensninger for handlinger fra arbeidsgiver som innebærer «negative følger». Dette omtales også i punkt 17.2 i tilknytning til artikkel 17 om ugunstig behandling og negative følger.

Departementet foreslo i høringen en bestemmelse som eksplisitt fastslår retten til å avvise arbeid hvis kravet til forhåndsvarsling ikke er oppfylt. Bestemmelsen var en forlengelse av forslaget om en egen regel i § 10-3 andre ledd som presiserer krav til varsling før en arbeidsoppgave, jf. ovenfor. Departementet ba om høringsinstansenes syn på behovet for en slik lovregel om avvisning, samt innspill knyttet til gjeldende praksis. Som omtalt ovenfor, og med bakgrunn i høringsinnspill, foreslår departementet nå ikke en presisering om varslingsfrist før det enkelte tidspunkt for arbeid. Departementet mener derfor det heller ikke er hensiktsmessig å ha en spesifikk regel om rett til å avvise arbeid knyttet til dette.

Samlet sett legger departementet til grunn at arbeidsmiljølovens regler ivaretar direktivets krav til beskyttelse av arbeidstakere med helt eller overveiende uforutsigbar arbeidstid når det gjelder krav om forhåndsbestemte tidsrom for arbeid, forhåndsvarsel og rett til å avvise arbeid uten negative følger, og foreslår ingen regelendringer på dette området. Departementet viser generelt til kravene i arbeidsmiljøloven knyttet til henholdsvis forhåndsvarsling av arbeidstid, arbeidsplan og frister i tilknytning til denne, og øvrige regler om blant annet arbeidstid i kapittel 10.

### 11.5.3 Avlysning av oppdrag uten kompensasjon

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

*NITO* og *YS* tar i høringen til orde for at beskyttelse mot avlysning av arbeid etter en nærmere bestemt, rimelig frist bør lovfestes.

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

med legges til grunn at utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsgiver ikke kan avlyse avtalt arbeid uten kompensasjon.

En særlig problemstilling er hvorvidt betingede avtaler også omfattes av bestemmelsen. Dette er særlig aktuelt ved avtaler som er inngått med det eksplisitte forbehold at det på tidspunktet for arbeidet fortsatt er behov for arbeidskraften. Departementet er kjent med at slike avtaler i noen situasjoner inngås for eksempel for ekstraarbeid som dekkes ved tilkallingskontrakter eller at deltidssatte arbeidere utover alminnelig arbeidstid. Problemstillingen kan også tenkes for andre typer forutsetninger eller betingelser.

Departementet legger til grunn at direktivets bestemmelse gjelder rettslig bindende disposisjoner, da den omhandler arbeid som er avtalt. Adgangen til å inngå slike forbeholdne avtaler er ikke regulert i loven, og i hvilken grad de vil godtas av norske domstoler vil bero på en konkret vurdering.

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

Departementet foreslår ingen lovendring om beskyttelse mot avlysning.

### 11.5.4 Øvrige forhold

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

Det kan samtidig nevnes at spørsmål om forholdet mellom artikkel 10 og arbeid som skjer på tilkalling, såkalt «on-demand work» og lignende, har vært reist i ekspertgruppen om direktivet under EU-kommisjonen. Slike former for arbeid vil kunne ha ulik innretning og rettslig regulering i ulike land. Departementet oppfatter at den omtalte situasjonen at «arbejdstagers arbejdsmonster er helt eller overvejende uforudsigeligt», jf. artikkel 10, er ment å også kunne omfatte situasjoner der arbeidstakerne står fritt til å takke nei til de jobbtillbud som kommer.

Selv om det er departementets oppfatning at de tilkallingskontraktene som særlig har vært diskutert på europeisk nivå har vært kontrakter hvor arbeidstaker typisk har hatt en arbeidspålykt, kan det ikke utelukkes at EU- eller EFTA-domstolen eller andre organer etter omstendighetene vil kunne komme til at også situasjoner hvor det formelt sett foreligger enkeltstående, midlertidige kontrakter hvor arbeidstaker står fritt til å avslå jobbtilbud vil kunne omfattes, for å hindre omgåelse av beskyttelsen av arbeidstakere. Departementet viser til at det ikke nødvendigvis alltid er klart hva som formelt er flere, enkeltstående midlertidige ansettelser som avsluttes for hver gang, og hva som må anses som et løpende arbeidsforhold.

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

### 11.5.5 Særlig om statlig sektor

Reglene om arbeidstid, skriftlig arbeidsavtale, fast og midlertidig ansettelse og deltidsansettelse, gjelder også i statlig sektor, enten ved at arbeidsmiljøloven gjelder direkte eller ved at det er gitt tilsvarende regler i statsansatteloven. Det er imidlertid gjort ulike unntak fra kravene i kapittel 10 om arbeidstid, herunder § 10-3 om arbeidsplan, jf. forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. Det er også gitt noe særregulering.

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelder ikke for utenriksstasjoner under Utenriksdepartementet, jf. forskriften § 2. For utsendte utenrikstje-

nestemenn er arbeidstidens organisering mv. nærmere fastsatt gjennom blant annet Instruks for utenrikstjenesten 13. desember 2002. Etter departementets vurdering har arbeidstakere som omfattes av unntaket ikke overveiende uforutsigbart arbeidsmønster etter direktivets artikkel 10.

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

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

Etter departementets vurdering er det ikke behov for å foreslå særskilte lov- eller forskriftsendringer for å gjennomføre artikkel 10 i statlig sektor.



## 12 Tiltak for å hindre misbruk av tilkallingskontrakter og lignende

### 12.1 Om artikkel 11

---

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

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

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

### 12.2 Gjeldende rett

---

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

Kontrakter på tilkallingsbasis, eller tilkallingskontrakter, er ikke begreper som brukes i arbeidsmiljøloven. Alle ansettelser må skje innenfor reglene om faste og midlertidige ansettelser. Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast, jf. § 14-9, som også definerer fast ansettelse. Definisjonen kom inn i loven i 2019, og hadde sammenheng med at det hadde utviklet seg en praksis med økt bruk av avtaleformer som ikke gir forutsigbarhet for arbeid og dermed lønnsinntekt, jf. Prop. 73 L (2017–2018). Dette gjaldt særlig i bemanningsbransjen med avtaler om «fast anset-

telse uten garantilønn», men også andre bransjer. Det hersket uenighet om hvorvidt slike avtaler var lovlige faste ansettelser, eller midlertidige ansettelser som ikke alltid var i tråd med lovens vilkår.

Midlertidig ansettelse er blant annet tillatt ved arbeid av midlertidig karakter og ved vikariat, jf. § 14-9. Fra 1. juli 2022 er adgangen til midlertidig ansettelse innstrammet, ved at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i tolv måneder er opphevet. Arbeidsgiver skal minst én gang per år drøfte bruken med de tillitsvalgte, jf. § 14-9 andre ledd. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre eller fire år skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse kommer til anvendelse, jf. § 14-9 sjuende ledd. Fra 2024 vil det gjelde en generell tre-årsregel, jf. Lov 17. mars 2023 nr. 3 om endringer i arbeidsmiljøloven og Prop. 14 L (2022–2023). Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene, skal retten som hovedregel avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold, jf. § 14-11.

Deltidsansatte som jevnlig jobber utover avtalt arbeidstid i en periode på tolv måneder, vil ha rett til stilling som tilsvarende faktisk arbeidstid i perioden, jf. § 14-4 a. Arbeidstaker kan fremme krav om utvidet stilling til Tvisteløsningsnemnda. Påstand om brudd kan deretter behandles av de alminnelige domstolene, jf. § 14-4 b. Deltidsansatte har også fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar en nyansettelse, jf. § 14-3. Fra 1. januar 2023 er fortrinnsretten for deltidsansatte ytterligere styrket, slik at den også gjelder fremfor ny innleie i virksomheten, samt til ekstravakter og lignende. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidsmiljøloven har videre regler om informasjon om arbeidstid, som blant annet skal sikre forutsigbarhet for deltidsansatte om når arbeidet skal utføres, jf. § 14-6 første ledd bokstav j. Formålet er blant annet at arbeidstaker ikke skal måtte stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være

sikret mer enn en deltidsjobb, jf. Prop. 73 L (2017–2018).

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

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

### 12.3 Departementets vurderinger

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

ansættelsesformer som er særlig uforutsigbare for arbeidstakere.

Begrepet tilkallingsavtaler brukes ikke i arbeidsmiljøloven. Situasjoner hvor arbeidsgivere tilkaller arbeidstakere etter behov vil kunne forekomme både ved enkeltstående midlertidige kontrakter, og ved mer løpende ansættelsesforhold.

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

Departementets vurdering er at Norge har et rettslig rammeverk som oppfyller direktivets krav til å ha tiltak mot misbruk av tilkallingsavtaler. Arbeidsmiljøloven og statsansatteloven har bestemmelser som både begrenser bruk og varighet av slike kontrakter, som gir rettigheter til fast stilling eller reell stillingsbrøk og som på andre måter skal sikre forutsigbare arbeidsforhold og hindre misbruk. Dersom vilkårene for midlertidig ansættelse ikke er oppfylt, vil arbeidstaker også ha krav på fast ansettelse. Bruken av midlertidige ansættelser skal drøftes i virksomheten, og det gjelder rettigheter og krav knyttet til håndheving av bestemmelsene. Definisjonen av fast ansettelse som ble innført 1. januar 2019 er også et viktig tiltak for å hindre misbruk av kontrakter uten forutsigbarhet for arbeidstakerne. Arbeidsmiljøloven har videre ulike regler som skal gi rettigheter, hindre misbruk og sikre forutsigbarhet ved deltidsstillinger. Tilsvarende gjelder etter statsansatteloven.

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

## 13 Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår

### 13.1 Om artikkel 12

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

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

### 13.2 Gjeldende rett

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

Arbeidstaker som er deltidsansatt har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie, jf. § 14-3. Deltidsansatte kan også kreve utvidet stillingsbrøk tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. § 14-4 a. Dette er bestemmelser som gir arbeidstaker en materiell rett til tryggere og mer forutsigbare ansettelsesforhold dersom vilkårene i bestemmelsene er oppfylt. Fra 1. januar 2023 er det også kommet regler som fastslår at arbeidstaker som hovedregel skal ansettes på heltid, og at arbeidsgiver skriftlig skal dokumentere behovet for eventuell deltidsansettelse, jf. § 14-1 b.

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre eller fire år skal anses som fast ansatt, jf. § 14-9. Fra 2024 vil det gjelde en generell tre-årsregel, jf. Lov 17. mars 2023 nr. 3 om endringer i arbeidsmiljøloven og Prop. 14 L (2022–2023). I tillegg har arbeidsgiver plikt til å informere om ledige stillinger, jf. § 14-1. Denne bestemmelsen ble inntatt i loven for å gjennomføre rådsdirektiv 1999/70/EF om midlertidig ansettelse, og med formål om å sikre midlertidig ansatte muligheten til å søke ledige, faste stillinger, jf. Ot.prp. nr. 64 (2001–2002). Midlertidig ansatte har også fortrinnsrett til ny ansettelse dersom vedkommende på grunn av virksomhetens forhold ikke får fast ansettelse, jf. § 14-2. Etter § 13-2 gjelder det videre et generelt forbud mot diskriminering av arbeidstakere som arbeider deltid eller som er midlertidig ansatt. Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene om midlertidig ansettelse, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold, jf. § 14-11.

Heller ikke statsansatteloven har egne regler som gir rett til skriftlig svar ved anmodning om mer forutsigbare arbeidsvilkår. Statsansatteloven har imidlertid andre regler som sikrer rettigheter for deltidsansatte og midlertidig ansatte, tilsvarende de nevnte reglene i arbeidsmiljøloven. Flere av disse bestemmelsene i arbeidsmiljøloven gjelder også for statsansatte. Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. statsansatteloven § 13 første ledd. Slik fortrinnsrett forutsetter at det er ledig stilling i virksomheten. Deltidsansatte i staten kan også kreve utvidet stillingsbrøk tilsvarende faktisk arbeidet tid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, jf. statsansatteloven § 13 sjette ledd. Arbeidstaker som er ansatt midlertidig fordi arbeidet er av midlertidig karakter, ansatte i vikariat, eller personer som er ansatt for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov, anses som fast ansatt etter å ha vært sammenhengende ansatt i mer enn tre år, jf. statsansatteloven § 9 tredje ledd. Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene om midlertidig ansettelse, skal retten etter påstand fra

den statsansatte avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold, eller at arbeidsforholdet fortsetter, jf. statsansatteloven § 38. Arbeidsgivers forpliktelse til å informere om ledige stillinger i virksomheten etter arbeidsmiljøloven § 14-1 og diskrimineringsvernet for deltidsansatte og midlertidig ansatte etter arbeidsmiljøloven § 13-2 gjelder også i staten.

### 13.3 Høringsforslaget

---

Departementet foreslo i høringen en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven om rett for arbeidstaker til å be om tryggere arbeidsvilkår og å få skriftlig svar, som kan inntas som ny § 14-8 a. Det ble foreslått at deltidsansatte og midlertidig ansatte som ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal ha krav på et skriftlig og begrunnet svar fra arbeidsgiver innen én måned etter at forespørselen fant sted. Retten til skriftlig svar ble foreslått å gjelde for arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdige med eventuell prøvetid. Videre foreslo departementet at retten til skriftlig svar ikke skal gjelde hvis det er gått mindre enn tre måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

### 13.4 Høringsuttalelsene

---

*LO* støtter departementets forslag.

*Unio* er usikre på om de foreslåtte bestemmelsene i praksis vil føre til mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår for arbeidstaker, ettersom bestemmelsen ikke innebærer en rett til en slik stilling. Videre påpeker *Unio* at det i denne gruppen av arbeidstakere kan være midlertidig ansatte som i realiteten har et krav på fast stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd, og som vil kunne ha mulighet til å kreve forhandlinger med arbeidsgiver etter § 17-3. *Unio* mener det er viktig at den foreslåtte bestemmelsen ikke praktiseres slik at arbeidstaker i disse tilfellene kun «ber om» en fast ansettelse, men at de faktisk krever fast stilling.

*Akademikerne* støtter departementets forslag, men etterlyser en klargjøring i forarbeidene av nøyaktig hvordan fristen på tre måneder skal forstås.

*NHO* mener direktivets krav om redegjørelse allerede er oppfylt i norsk rett, og viser til retten til stillingsomfang tilsvarende faktisk arbeidstid, og at det er strenge vilkår for midlertidig ansettelse.

Videre viser *NHO* til nye regler om styrket rett til heltid, jf. Prop. 133 L (2021–2022). *NHO* mener i alle tilfelle at hyppigheten av plikten til å begrunne deltid og midlertidighet bør samsvare med pliktene til drøfting, og derfor begrenses til én gang årlig, jf. § 14-1 a.

*Virke* viser til at det gjennom de siste årene er innført flere tiltak som skal støtte oppunder et seriøst og godt arbeidsliv, med hovedregel om faste stillinger og for å fremme heltidsarbeid. Her viser *Virke* blant annet til merarbeidsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-4 a, retten til utvidet stilling for deltidsansatte som ble ytterligere styrket i 2018, en strengere aktivitets- og redegjøringsplikt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26, og nye regler om blant annet styrket rett til heltid. *Virke* mener det er svært uheldig å legge enda flere plikter på arbeidsgiver.

*KS* mener forutsetningen om at det finnes en stilling med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår bør gå frem av lovteksten. Videre mener *KS* begrensingen på tre måneder mellom hver forespørsel er for kort, sett i lys av andre bestemmelser i loven som på visse vilkår gir rett til utvidet stilling og fast ansettelse. *KS* gir uttrykk for at ni måneder fremstår som passende, også av hensyn til å redusere den administrative belastningen hyppige forespørsler kan innebære.

*Spekter* mener at selv om arbeidsmiljøloven ikke oppstiller noen regel som direkte tilsvarende bestemmelsen i direktivets artikkel 12, inneholder arbeidsmiljøloven en rekke andre regler som på ulike måter sikrer rettigheter for deltidsansatte og midlertidig ansatte. *Spekter* mener lovforslaget ikke passer det norske arbeidsmarkedet. *Spekter* mener også at det kan være uklart for arbeidsgiver hvilket regelsett i arbeidsmiljøloven anmodningen om mer sikker og forutsigbar ansettelsesform skal behandles etter. *Spekter* mener en frist på tre måneder er for kort, og at dette ikke er tilstrekkelig tid til at det kan ha skjedd reelle endringer i bedriftens behov. Det foreslås at fristen som et minimum settes til tolv måneder.

*Arbeidstilsynet* og *Advokatforeningen* støtter departementets forslag.

### 13.5 Departementets vurderinger og forslag

---

Selv om arbeidsmiljøloven inneholder flere regler som på ulike måter sikrer rettigheter for deltidsansatte og midlertidig ansatte, finnes det i norsk rett ingen regel som direkte tilsvarende bestemmelsen i direktivets artikkel 12. Departementet fore-

slår derfor å innta en bestemmelse i arbeidsmiljøloven om dette for å gjennomføre forpliktelsen i direktivet. Etter departementets vurdering er det hensiktsmessig at en slik bestemmelse tas inn i kapittel 14 om ansettelse.

Artikkel 12 gjelder arbeidstakere som har arbeidet i virksomheten i minst seks måneder, og som har avsluttet eventuell prøvetid. Utover dette ligger det ingen nærmere begrensning i bestemmelsen knyttet til hvem rettigheten skal gjelde for. Ettersom bestemmelsen knytter seg til det å ønske mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, legger departementet til grunn at bestemmelsen retter seg mot midlertidig ansatte og deltidsansatte, og foreslår at dette skal fremgå av bestemmelsen. Det vises til omtalen av tematikken i fortalen avsnitt 36.

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

Direktivet angir for øvrig at arbeidstaker kan be om en ansattelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår «hvor en sådan finnes». En forståelse kunne være at rettigheten kun gjelder der det faktisk finnes en annen stilling eller ansettelse med andre vilkår tilgjengelig. I høringen har det også vært spilt inn at en slik forutsetning bør fremgå av lovteksten. Etter departementets syn vil det imidlertid kunne være vanskelig for arbeidstakere å ha oversikt over hva som er tilgjengelig, og det vil også kunne by på tvister og uenigheter dersom arbeidsgivere legger til grunn at plikten til å gi skriftlig svar kun gjelder i slike tilfeller. Ved gjennomføring i norsk rett foreslår departementet derfor å ikke innta en slik avgrensning.

Etter artikkel 12 skal arbeidsgiver pålegges å gi et skriftlig og begrunnet svar senest én måned etter anmodningen. Ved gjennomføring i norsk rett foreslår departementet en tilsvarende bestemmelse. Departementet finner det hen-

siktsmessig at dette skal gjelde for alle arbeidsgivere, og at det ikke er nødvendig å innføre regler om lengre svarfrist eller muntlig svar slik direktivet åpner for når det gjelder fysiske personer, og små eller mellomstore virksomheter. For små virksomheter bør det normalt være lettere å få oversikt over om det finnes mer forutsigbare og tryggere stillinger å tilby, slik at et krav om skriftlig svar innen én måned bør være rimelig, også for disse, slik departementet ser det. Arbeidstakers behov for mer forutsigbarhet og tryggere arbeidsvilkår er dessuten det samme, uavhengig av størrelsen på virksomheten.

Et svar kan gis på papir eller elektronisk, jf. artikkel 3. I fortalen avsnitt 36 heter det videre at kravet som stilles til begrunnelsens innhold «tager hensyn til behovene hos arbeidsgiveren og arbeidstageren». Dette tilsier etter departementets syn at begrunnelsen må være tydelig nok til at arbeidstaker får avklaring på henvendelsen, samtidig som arbeidsgivers forpliktelse til å begrunne ikke kan være så omfattende at det blir uforholdsmessig tyngende. Begrunnelsen må imidlertid gi arbeidstaker en forståelse av at henvendelsen er blitt realitetsbehandlet. Dersom arbeidstaker eksempelvis ber om en utvidet stillingsbrøk, må svaret etter departementets vurdering som et minimum inneholde en kort forklaring på hvorfor stillingsbrøken ikke vil bli utvidet, dersom svaret er negativt. Det kan i denne sammenheng nevnes at det fra 1. januar 2023 også gjelder et nytt krav i arbeidsmiljøloven § 14-1 b om at arbeidsgiver skriftlig skal dokumentere behovet for deltidsansettelse før slik ansettelse beslutes, jf. Prop. 133 L (2021–2022).

Artikkel 12 fastsetter ikke krav om at anmodningen fra arbeidstaker må fremsettes skriftlig. Departementet foreslår derfor at dette heller ikke skal være et krav etter norsk rett, men legger til grunn at det ofte vil være hensiktsmessig med en skriftlig anmodning blant annet for å sikre notoritet med tanke på arbeidsgivers frist til å svare.

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

Arbeidsgiver må ved vurderingen av anmodningen og i sitt begrunnede, skriftlige svar holde seg innenfor øvrig regelverk. I offentlig sektor gjelder kvalifikasjonsprinsippet og et krav om at ledige stillinger skal lyses ut, jf. blant annet statsansatteloven §§ 3 og 4. Der hvor en anmodning om overgang til annen form for ansettelse vil være i strid med kvalifikasjonsprinsippet og regler

om utlysning, vil en henvisning til disse reglene etter departementets syn kunne utgjøre svaret på anmodningen og begrunnelsen fra arbeidsgiver.

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

Blant høringsinstansene er det flere på arbeidsgiversiden som gir uttrykk for at tre måneder er for kort tid. *NHO* mener at hyppigheten av plikten til å begrunne deltid og midlertidighet bør samsvare med pliktene til drøfting og derfor begrenses til én gang årlig, jf. § 14-1 a. *KS* mener en frist på ni måneder fremstår som passende, og viser til andre rettigheter til utvidet stilling og fast ansettelse som allerede gjelder, samt til hensynet til å redusere den administrative belastningen som hyppige forespørsler kan innebære. *Spekter* foreslår at fristen som et minimum settes til tolv måneder.

Departementet viser til at det ikke stilles veldig omfattende krav til den begrunnelse arbeidsgiver vil være pliktig å gi etter bestemmelsen, jf. ovenfor. Departementet ser imidlertid at det kan innebære en viss administrativ byrde å gi et svar, ikke minst i virksomheter med mange ansatte som potensielt kan fremme slike forespørsler. Dette kan tale for at det bør gå en viss tid mellom hver gang arbeidsgiver skal være pliktig til å svare skriftlig etter bestemmelsen. Etter departementets vurdering er det dessuten hensiktsmessig å ha en ordning som legger til rette for at arbeidsgiver faktisk foretar en ordentlig vurdering de gangene en slik forespørsel kommer, og som tar hensyn til at det faktisk kan ha skjedd en endring siden siste forespørsel.

Departementet foreslår derfor at plikten til å svare skriftlig etter ny § 14-8 a bare skal gjelde der det er gått seks måneder siden forrige forespørsel. Departementet understreker at denne begrensningen ikke vil berøre de rettigheter arbeidstaker måtte ha etter andre bestemmelser i loven, eksempelvis fortrinnsretten for deltidsansatte etter § 14-3 og retten til fast ansettelse etter en viss tid, jf. § 14-9. Bestemmelsen vil selvsagt heller ikke være til hinder for at arbeidstaker kan

ta opp og ha dialog med sin arbeidsgiver om muligheten for mer forutsigbare arbeidsvilkår, selv om den formelle retten til et skriftlig svar etter ny § 14-8 a ikke skulle gjelde.

Enkelte av høringsinstansene har tatt opp at det kan oppstå uklarhet knyttet til hvilket regelverk arbeidsgiver skal vurdere anmodningen under, for eksempel der arbeidstaker kan ha fortrinnsrett til en stilling.

Departementet viser til at arbeidstaker kan ha rettigheter til mer forutsigbare eller trygge arbeidsvilkår etter flere andre bestemmelser i loven, herunder arbeidsmiljøloven § 14-3 om fortrinnsrett til høyere stillingsprosent fremfor ny ansettelse eller innleie, § 14-4 a om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, § 14-9 sjuende ledd om at midlertidig ansatte skal anses som fast ansatte etter en viss tid og § 14-11 om virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse.

Arbeidstakere som er omfattet av statsansatteloven kan ha rettigheter etter statsansatteloven § 13 første ledd om fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse, rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. § 13 sjette ledd, rett til fast ansettelse etter en viss tid, jf. § 9 tredje ledd, samt rettigheter ved ulovlig midlertidig ansettelse, jf. § 38.

Disse bestemmelsene vil i noen tilfeller kunne være overlappende med den foreslåtte bestemmelsen i ny § 14-8 a, samtidig som ny bestemmelse gir ytterligere rettigheter og også gjelder situasjoner der vilkår i øvrige bestemmelser ikke er oppfylt. Etter departementets vurdering vil det være naturlig at en arbeidsgiver som får en forespørsel om mer trygge og forutsigbare arbeidsvilkår, ser hen til slike andre rettigheter der det er relevant, og eventuelt har dialog med arbeidstaker dersom det er uklart hva forespørselen eller kravet gjelder. Forslaget til ny § 14-8 a er i seg selv ikke ment å berøre de rettigheter eller plikter begge parter har etter slike andre bestemmelser i loven. På bakgrunn av dette foreslår departementet en ny bestemmelse om arbeidstakers rett til å be om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår og å få skriftlig svar, som inntas som ny § 14-8 a:

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

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

(2) Retten til skriftlig svar 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 gjel-

der ikke hvis det er gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

## 14 Obligatorisk opplæring

### 14.1 Om artikkel 13

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

Den engelske ordlyden, «mandatory training», tilsier at artikkel 13 kan omfatte flere typer opplæring enn kun formell utdanning. Den omfatter imidlertid kun «obligatorisk» opplæring/utdanning, i motsetning til den opplæring det skal gis informasjon om i arbeidskontrakten, jf. artikkel 4 (se punkt 5.5.2.4). Bestemmelsen gjelder videre kun utdanning «med henblik på at utføre det arbeide, vedkommende er ansatt til». Utdanning/opplæring som gir kvalifikasjoner som *ikke* er en del av det arbeidet arbeidstakeren allerede er ansatt til å gjøre, vil dermed ikke omfattes. Fortalen presiserer også at forpliktelsen ikke omfatter yrkesutdanning eller utdanning som kreves for at arbeidstakeren skal oppnå, opprettholde eller fornye en ervervsmessig kvalifikasjon, så lenge dette ikke er pålagt arbeidsgiver å tilby arbeidstaker etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtale.

### 14.2 Gjeldende rett

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

Arbeidsgiver har et særlig ansvar for opplæring av nyansatte, noe som blant annet følger

implisitt av oppsigelsesreglene ved prøvetid, jf. § 15-6. For statsansatte er det eksplisitt lovfestet i statsansatteloven at ansatte skal få «nødvendig veiledning, oppfølging og vurdering av arbeidet i prøvetiden», jf. § 15 tredje ledd. Arbeidsmiljøloven har både generelle krav til opplæring på arbeidsplassen, og mer spesifikke krav til opplæring for å utføre enkelte typer oppgaver og bruk av arbeidsutstyr. I tillegg er det egne krav til opplæring om helse, miljø og sikkerhet for arbeidsgiver, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

En plikt etter arbeidsmiljøloven til å gi opplæring vil også innebære at kostnadene må bæres av arbeidsgiver, inkludert bruk av arbeidstid. Det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for at loven etterlevs, jf. § 2-1. Nårplikten til opplæring påhviler arbeidsgiver, innebærer dette at ansvaret ikke kan skyves over på arbeidstakeren. Det er for øvrig strenge regler for når arbeidsgiver kan trekke i lønn, jf. § 14-15. Når det gjelder verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg, er det spesifikt slått fast at arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, at opplæring fortrinnsvis skal legges i arbeidstiden, og at opplæring lagt i fritiden skal betales som lønn tilsvarende ordinær arbeidstid, jf. §§ 6-5 og 7-4 og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning § 3-20.

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

### 14.3 Departementets vurderinger

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



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

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

Videre gjelder artikkel 13 kun opplæring som er «pålagt» etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtaler. Konkrete opplæringsplikter etter arbeidsmiljøloven og dens forskrifter faller etter departementets syn derfor inn under artikkel 13.

Departementets vurdering er at norsk rett oppfyller kravene i artikkel 13.

Når opplæring regnes som arbeidstid, vil videre de vanlige reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelde. Departementet oppfatter for øvrig ikke at artikkel 13 er til hinder for at partene inngår avtale om endret arbeidstid i forbindelse med opplæring, slik at opplæring ikke skal regnes som overtid.

Enkelte arbeidstakerorganisasjoner har i høringen spilt inn at det bør inntas en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven som synliggjør kravene etter direktivet, selv om kravene anses oppfylt i gjeldende rett i dag. *LO* viser blant annet til at dagens regelverk er vanskelig tilgjengelig. Departementet vil ta med seg innspillene knyttet til regler om dette videre, men fremmer ingen lovforslag om dette nå. Som omtalt vurderer departementet at kravene etter artikkel 13 allerede er oppfylt i norsk rett.

Avslutningsvis viser departementet til at artikkel 13 også gjelder der den obligatoriske opplæringen følger av tariffavtale. Flere tariffavtaler har bestemmelser om opplæring og kompetanseutvikling som også regulerer ansvar for kostnadene til dette. På disse områdene vil det være opp til tariffpartene å sørge for at avtalen overholder direktivets krav.

## 15 Unntak ved tariffavtale

### 15.1 Om artikkel 14

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

### 15.2 Gjeldende rett

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

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

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

### 15.3 Departementets vurderinger

Artikkel 14 åpner for unntak fra direktivbestemmelsene om prøvetid, parallelle ansettelsesforhold, minimumsforutsigbarhet, tilkallingskontrakter, overgang til annen ansettelsesform og opplæ-

ring. Det er opp til medlemsstatene om de ønsker å gi en slik mulighet. Unntak forutsetter at den «overordnede beskyttelsen av arbeidstakerne» respekteres.

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

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

Direktivets bestemmelse om maksimal varighet av prøvetid anses langt på vei oppfylt i norsk rett allerede, jf. punkt 9. Departementet har foreslått enkelte endringer og presiseringer. Dagens regler om prøvetid i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven åpner ikke for unntak. Departementet kan ikke se at de foreslåtte endringene i seg selv skaper behov for å åpne for unntak i tariffavtale.

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

## 16 Presumsjon om fast ansettelse eller stillingsprosent ved manglende informasjon

### 16.1 Om artikkel 15

Det følger av direktivet at dersom arbeidstaker ikke i tide har mottatt informasjon om de vesentlige punktene i arbeidsforholdet – herunder om lønn, arbeidstid, ansettelsesforholdets varighet og andre forhold det skal opplyses om – så plikter medlemsstatene å sikre at arbeidstaker:

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

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

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

### 16.2 Gjeldende rett

Plikten til å utforme skriftlig arbeidsavtale påhviler arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd. Det er derfor gjennomgående lagt til grunn at arbeidsgiver har tvilsrisikoen ved tvist om hvilke arbeidsvilkår som er avtalt når skriftlighetskravet ikke er oppfylt. Dette følger blant annet av Rt. 2004 s. 53 og Rt. 2007 s. 129. Brudd på bestemmelsene om skriftlig arbeidsavtale vil ikke gjøre avtalen ugyldig, men det vil kunne føre til at avtalen ved tvil om innholdet blir tolket i arbeidsgivers disfavør, jf. Rt. 2004 s. 53.

Reglene om skriftlig arbeidsavtale er altså ordensregler. Det finnes bestemmelser i arbeidsmiljøloven der skriftlighet derimot er et gyldighetskrav. Prøvetid må være skriftlig avtalt, jf.

§§ 15-6 og 15-3. Der avtale om prøvetid ikke er skriftliggjort, regnes det ikke å foreligge prøvetid, selv om muntlig avtale foreligger.

Gunstige formodninger etter artikkel 15 kan gå ut på at arbeidstaker skal anses som fast ansatt, eller å ha fulltidsstilling, hvis relevante opplysninger om noe annet mangler, jf. fortalen. Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 og statsansatteloven § 9. Midlertidig ansettelse krever at vilkårene for dette er oppfylt, og arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn tre eller fire år, avhengig av grunnlaget for den midlertidige ansettelsen, skal anses som fast ansatt (med virkning fra 1. januar 2024 gjelder retten til fast ansettelse etter tre år uansett grunnlag, jf. Lov 17. mars 2023 nr. 3 om endringer i arbeidsmiljøloven og Prop. 14 L (2022–2023)).

Ved brudd på vilkårene for midlertidig ansettelse skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 og statsansatteloven § 38. Deltidsansatte som de siste tolv månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har i utgangspunktet rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. § 14-4 a. Ved brudd skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i slik stilling, jf. § 14-4 b.

Artikkel 15 bokstav b gjelder mulighet til å inngi en klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og motta adekvat oppreisning på rettidig og effektivt vis. Arbeidstilsynet kan i dag gi pålegg og treffe vedtak for gjennomføringen av reglene om skriftlig arbeidsavtale, jf. § 18-6. Arbeidstakere vil ellers kunne reise søksmål på vanlig vis for brudd på loven.

Tvister om enkelte forhold etter loven kan bringes inn for en egen tvisteløsningsnemnd for avgjørelse, jf. § 17-2. Dette gjelder tvister om blant annet arbeidstidsordninger, rett til permisjon og fortrinnsrett for deltidsansatte, men ikke om skriftlig arbeidsavtale.

### 16.3 Høringsforslaget

Departementet vurderte i høringen at det ved gjennomføringen av direktivet i norsk rett er mest hensiktsmessig å se hen til alternativ a om fordelaktige presumsjoner fremfor alternativ b om tidlig tvisteløsningsmekanisme.

Departementet foreslo å innta en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-6 om at dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen til å opplyse om at arbeidsforholdet er midlertidig, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Det ble også foreslått å lovfeste at dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen til å informere om arbeidstid, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

### 16.4 Høringsuttalelsene

Organisasjonene på arbeidstakersiden er i hovedsak positive til høringsforslaget. *LO* støtter departementets vurderinger og forslag. *Unio* støtter forslaget om fast/midlertidig ansettelse, men mener at det samme skjerpede beviskravet også bør legges til grunn for forslaget knyttet til stillingsomfang. Videre mener *Unio* at presumsjonsregler ikke er en fullgod løsning når saken uansett må til domstolene. Muligheten til å avklare egen rettsstilling blir da illusorisk, og det bør vurderes å også gi rett til tidlig tvisteløsningsmekanisme. *Unio* viser til Tvisteløsningsnemnda i denne sammenheng.

*Akademikerne* støtter i hovedsak høringsforslaget, men mener det bør klargjøres hvilke deler av bokstav j presumsjonen om stillingsomfang gjelder for.

*YS* er enig i å se hen til presumsjoner fremfor tidlig tvisteløsningsmekanisme, og støtter forslaget knyttet til fast/midlertidig ansettelse. *YS* ser ikke grunn til å ha to ulike beviskrav, og mener at beviskravet knyttet til stillingsomfang også bør skjerpes. Også *Norsk Journalistlag* mener det bør være samme beviskrav, og viser til at det er mindre inngripende for arbeidsgiver at arbeidstaker får større stillingsandel enn at stillingen blir fast.

*NITO* og *Farmaceutene* mener forslagene ikke er tilstrekkelige, og ønsker presumsjonsregler for alle punktene. Disse organisasjonene erfarer at det oftere er tvist om plassering av arbeidstiden og arbeidssted enn stillingsomfang, og mener en presumsjonsregel her vil gi insitamant til arbeids-

giver om å formulere seg tydelig. *NITO* og *Farmaceutene* ber også departementet foreta en ny vurdering av å få på plass en tvisteløsningsmekanisme.

*NHO* mener forslaget går unødvendig langt, og viser til at arbeidsgiver allerede i stor grad har bevisføringsrisikoen. *NHO* mener norsk rett allerede oppfylder kravet til effektiv håndhevelse av minsterettigheter. Det foreslåtte beviskravet knyttet til midlertidig ansettelse er etter *NHO*s syn for strengt. *NHO* mener den foreslåtte regelen knyttet til stillingsomfang vanskeliggjør effektiv tvisteløsning, og at arbeidsmiljøloven § 14-4 a dekker samme problemstilling. Forslaget kan ifølge *NHO* bidra til overtallighet. *NHO* savner en nærmere vurdering av å benytte muligheten i direktivet til å rette opp manglende opplysninger.

*Virke* mener gjeldende rett er tilstrekkelig, og viser til dagens § 14-9 første ledd og § 14-4 a. Dersom det foreslås en ny regel, ber *Virke* om at «overveiende» strykes.

Også *Spekter* mener forslaget er overflødig, og uttaler at gjeldende rett ivaretar arbeidstakers behov for forutsigbarhet og presumsjon. Forslaget vil ifølge *Spekter* medføre at en liten formalfeil kan få uforholdsmessig store konsekvenser, og blant annet medføre overtallighet og påfølgende oppsigelsesprosess. Videre vil rettstvister belaste arbeidsplassen og rettssystemet.

For *KS* fremstår forslagene som for strenge. *KS* mener de vil kunne føre til tvister der unnlatelse av oppfyllelse ikke skyldes bevisste unnlater. *KS* mener det bør legges inn vilkår om at presumsjonene først gis virkning når arbeidsgiver ikke svarer på oppfordring fra arbeidstaker innen fem virkedager.

*Arbeidstilsynet* støtter departementets vurderinger og forslag.

### 16.5 Departementets vurderinger og forslag

Arbeidsvilkårsdirektivet pålegger statene å ha minst en av to alternative håndhevingsmekanismer på plass for arbeidstakere som ikke rettidig har mottatt informasjonen om vesentlige punkter i arbeidsforholdet som de har krav på. Arbeidstaker skal enten kunne dra nytte av fordelaktige presumsjoner eller ha tilgang til tidlig tvisteløsningsmekanisme.

Departementet vurderer at det ved norsk gjennomføring er mest hensiktsmessig å se hen til alternativ a om fordelaktige presumsjoner. Med fordelaktige presumsjoner menes at et bestemt

forhold skal legges til grunn med mindre det blir ført bevis for noe annet. Etter direktivet er det medlemsstatene som fastsetter presumsjonene, det vil si hva som skal legges til grunn. Fortalen i direktivet (avsnitt 39) nevner tre slike presumsjoner: at arbeidstaker har et tidsbegrenset arbeidsforhold, at det ikke gjelder noen prøvetid og at arbeidstaker har fulltidsstilling.

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

Reglene om skriftlig avtale omfattes ikke av Tvisteløsningsnemndas kompetanse. Departementet viser til at nemnda er partssammensatt og har kompetanse i sakstyper der interesseavveining mellom partene spiller en viktig rolle. Disse sakstypene skiller seg fra den typer tvister omtalt i direktivet artikkel 15 første ledd bokstav b.

Arbeidsmiljøloven har ingen generelle regler som sikrer arbeidstaker i tilfeller hvor den skriftlige arbeidsavtalen er mangelfull. For å sikre oppfyllelse, foreslår departementet to nye såkalte presumsjonsregler i loven dersom den skriftlige arbeidsavtalen er mangelfull. Dette gjelder fast/midlertidig ansettelse og stillingsomfang. Departementet vurderer at det ikke er hensiktsmessig å innføre en slik regel for alle punkter det skal opplyses om etter direktivet. For eksempel vil det være lite praktisk med presumsjoner med tanke på arbeidssted eller stillingens tittel. Som fastlagt i rettspraksis vil det imidlertid generelt gjelde at avtalen ved tvil om innholdet blir tolket i arbeidsgivers disfavør.

Når det gjelder prøvetid vurderer departementet at arbeidsmiljøloven allerede gir arbeidstaker tilstrekkelig beskyttelse. Kravet om skriftlig avtalt prøvetid er et gyldighetskrav, jf. omtalen under punkt 9.2. Dette innebærer at det bare anses å foreligge prøvetid dersom det er inngått skriftlig avtale om det. Etter statsansatteloven følger prøvetid av loven, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetid ikke skal gjelde, jf. § 15 første ledd. Det må klargjøres ved ansettelsen at arbeidstaker er ansatt på prøve. Det forutsettes at det inntas i arbeidsavtalen at det gjelder prøvetid, jf. Prop. 94 L (2016–2017) punkt 14.4.1.

Når det gjelder fast/midlertidig ansettelse, følger det allerede av rettspraksis at arbeidsgiver har en «tung bevisbyrde» for at det foreligger avtale om midlertidig ansettelse dersom dette ikke frem-

går skriftlig, og at det må kreves «klar sannsynlighetsovervekt» for dette, jf. Rt. 2007 s. 129. Det er altså i rettspraksis oppstilt en form for «presumsjon». Departementet foreslår å lovfeste praksis på dette området. Konkret foreslår departementet å legge til et nytt tredje ledd i arbeidsmiljøloven § 14-6 som sier at dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen til å opplyse om at arbeidsforholdet er midlertidig skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Arbeidsgiversiden har i høringen tatt til orde for at gjeldende rett som fastlagt gjennom rettspraksis er tilstrekkelig, og at det ikke er nødvendig med lovfesting, og dessuten at det foreslåtte er for strengt. Departementet understreker at forslaget er ment å kodifisere gjeldende rett. At beviskravet er skjerpet i forhold til alminnelig krav til sannsynlighetsovervekt, jf. formuleringen «overveiende sannsynlig», er i tråd med rettspraksis, jf. Rt. 2007 s. 129. Departementet viser for øvrig til at direktivet ikke kan begrunne en reduksjon i det generelle nivået av beskyttelse som arbeidstaker allerede har, jf. artikkel 20. En kodifisering vil etter departementets vurdering dessuten kunne føre til bedre etterlevelse og fremme forutsigbarhet og klarhet. Hvorvidt et arbeidsforhold er fast eller midlertidig, er et grunnleggende forhold arbeidstakeren har behov for å få avklart ved ansettelsen. Departementet mener på denne bakgrunn at det bør lovfestes en slik regel som foreslått.

En presumsjon knyttet til stillingsomfang hvis opplysningene om dette er mangelfulle, er også aktuell etter direktivet. I norsk rett gjelder det i dag ingen lovregulering om at eksempelvis fulltidsstilling skal legges til grunn, selv om arbeid på heltid er normen i norsk arbeidsliv, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b. Det er opp til partene i arbeidsforholdet å avtale stillingsbrøk. Lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid skal fremkomme i avtalen.

I praksis antar departementet at domstolene på dette området vil kreve at arbeidsgiver sannsynliggjør at et arbeidsforhold er på deltid, dersom det ikke er gitt skriftlige opplysninger om dette og arbeidstaker påstår at vedkommende er ansatt i fulltidsstilling. For å sikre at forpliktelsene etter artikkel 15 oppfylles, foreslår departementet uansett en ny bestemmelse om dette. Departementet har vurdert om regelen i slike tilfeller bør gå ut på at arbeidstaker skal anses å være ansatt i *full stilling*, eller om det er mer hensiktsmessig at det er *arbeidstakers pretensjon* om stillingsomfang som skal legges til grunn. Selv om heltid er nor-

men, legger departementet til grunn at arbeidstaker i en del tilfeller ikke vil anføre en heltidsstilling, men en klargjøring av stillingsprosenten og eventuelt en større deltidstilling enn hva arbeidsgiver hevder. Dette taler for at regelen bør gå ut på at det er den stillingsprosenten arbeidstaker mener at gjelder, som skal legges til grunn.

Enkelte høringsinstanser har gitt uttrykk for at hensynet bak en slik regel allerede er ivaretatt gjennom bestemmelsen i § 14-4 a. Denne bestemmelsen gir deltidansatte som de siste tolv månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Denne bestemmelsen skiller seg i sin karakter fra det direktivet regulerer. Departementet viser først og fremst til at bestemmelsen ikke er knyttet til reglene om skriftlig arbeidsavtale, men til faktisk utført merarbeid ut over den avtalte arbeidstiden. Bestemmelsen i § 14-4 a kan dermed ikke sies å gjennomføre direktivets artikkel 15. Hvor mye arbeidstaker faktisk har arbeidet og hvor stort arbeidskraftbehovet er, kan imidlertid være momenter av betydning også der arbeidsgiver eventuelt ønsker å bevise arbeidstakers stillingsomfang.

I høringen foreslo departementet en ny bestemmelse i § 14-6 som sa at dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsene etter første ledd bokstav j om å innta opplysninger om arbeidstiden i arbeidsavtalen, jf. § 14-5, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet. Beviskravet i høringsforslaget var alminnelig sannsynlighetsovervekt, altså lavere enn det foreslåtte kravet for midlertidig ansettelse, da det for stillingsomfang ikke synes å være fastsatt et skjerpet beviskrav i rettspraksis.

Departementet har mottatt flere høringsinnspill som tar til orde for at det bør gjelde samme beviskrav for begge presumsjonene. Ulike beviskrav er ikke ukjent i arbeidsmiljølovens sammenheng. Departementet ser likevel at det kan være praktisk med samme beviskrav innenfor konteksten av § 14-6. Departementet kan heller ikke se at det foreligger tungtveiende grunner for at beviskravet saklig sett bør være forskjellig. Departementet foreslår derfor å skjerpe beviskravet knyttet til stillingsomfang. Det bemerkes at forskjellen ulike beviskrav vil medføre i praksis, sett i lys av at hovedregelen i arbeidsforhold er at arbeidsgiver har bevisbyrden, ikke nødvendigvis er spesielt stor. Domstolen vil uansett måtte foreta en hel-

hetsvurdering av om arbeidsgiver klarer å motbevise presumsjonen.

Høringsforslaget viste til § 14-6 første ledd bokstav j om arbeidstid, som inneholder flere elementer enn kun stillingsomfang. Forslaget må forstås slik at det er mangler knyttet til informasjonen om stillingsomfang som omfattes. Det vil si at ikke enhver mangel ved informasjonen som skal gis om arbeidstiden vil utløse presumsjonen. Departementet foreslår å presisere dette i lovteksten.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å legge til et nytt fjerde ledd i arbeidsmiljøloven § 14-6 som sier at der arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsene etter første ledd bokstav j til å opplyse om stillingsomfang, skal arbeidstakers påstand om dette legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

*NHO* og *Spekter* har i høringen fremhevet risikoen for overtallighet dersom høringsforslaget vedtas, med påfølgende oppsigelser. Departementet understreker igjen at forslaget, med unntak av et noe strengere beviskrav knyttet til stillingsomfang, kun er ment som en kodifisering av gjeldende rett. Departementet legger til grunn at praktiske konsekvenser som følge av forslaget dermed først og fremst vil skyldes at flere arbeidstakere hevder sin rett.

Etter artikkel 15 andre ledd kan anvendelsen av håndhevingsmekanismene nevnt i første ledd gjøres betinget av at arbeidsgiver er underrettet om de manglende skriftlige opplysningene og at arbeidsgiver har unnlatt å rette opp forholdet innen rimelig tid. En lignende mulighet finnes etter det tidligere direktivet artikkel 8 andre ledd. Adgangen til å innføre en slik regel er ikke benyttet i Norge. Departementet vurderte ved gjennomføringen i norsk rett at en varslingsbestemmelse ville kunne gjøre loven unødvendig komplisert. Det ble lagt til grunn at arbeidstaker i praksis vil søke å oppnå kontakt med arbeidsgiver før stevning tas ut, jf. Ot.prp. nr. 78 (1993–94) punkt 2.4.7.1. Etter departementets vurdering gjør de samme betraktninger seg gjeldende nå, og det foreslås ikke å benytte denne adgangen.

Enkelte høringsinstanser mener departementets forslag kan virke prosessdrivende. Departementet antar at lovforslaget vil kunne ha en normerende effekt og sørge for tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår. I den grad kodifisering skulle føre til flere tvister, særlig i en overgangsperiode, ser departementet det som positivt at flere arbeidstakere får klarhet i sin tilknytningsform og stillingsomfang.

## 17 Oppreisning, beskyttelse mot ugunstig behandling mv.

### 17.1 Rett til oppreisning

#### 17.1.1 Om artikkel 16

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

#### 17.1.2 Gjeldende rett

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

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

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

Når det gjelder rett til oppreisning i form av kompensasjon for økonomisk tap, inneholder arbeidsmiljøloven en rekke regler som fastslår at arbeidstaker kan kreve erstatning hvis arbeidsgiver handler i strid med loven. Eksempler på slike erstatnings hjemler er §§ 14-4 (brudd på reglene

om fortrinnsrett), 14-14 (brudd på bestemmelsene om innleie) og 15-12 (usaklig oppsigelse, avskjed og suspensjon). Ved brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven som ikke har en egen erstatningshjemmel, kan det kreves erstatning etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper. Dette gjelder blant annet ved brudd på §§ 14-6 (minimumskrav i den skriftlige arbeidsavtalen), 14-7 (innholdet i arbeidsavtalen ved utstasjonering av arbeidstakere), 14-8 (endringer i arbeidsavtalen) og 15-6 (prøvetid). Etter norsk rett kreves særskilt rettslig grunnlag for å kunne kreve erstatning for ikke-økonomisk tap, jf. Rt. 1997 s. 1506. En slik hjemmel fremgår av skadeserstatningsloven § 3-5.

Arbeidsmiljøloven inneholder også enkelte hjemler som gir arbeidstaker rett til å kreve oppreisning for ikke-økonomisk tap uavhengig av skyld, blant annet §§ 2 A-5 (brudd på gjengjeldelsesforbud), 13-9 (brudd på diskrimineringsforbud) og 15-12 (oppsigelse mv.)

Etter statsansatteloven § 37 tredje ledd kan en statsansatt eller embetsmann kreve erstatning dersom en ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed er ulovlig. Etter denne bestemmelsen kan det tilstås erstatning for både økonomisk og ikke-økonomisk tap. Etter statsansatteloven § 38 tredje ledd kan en midlertidig ansatt eller innleid arbeidstaker kreve erstatning ved brudd på reglene om midlertidig ansettelse i § 9, åremål i § 10 og innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) i § 11. Slik erstatning fastsettes i samsvar med reglene i § 37 tredje ledd, og omfatter både økonomisk og ikke-økonomisk tap. Det tilfaller domstolene å tilkjenne erstatning etter statsansatteloven §§ 37 og 38.

Arbeidstaker vil også som en form for oppreisning kunne kreve dom for at arbeidsgiver må rette opp eventuelle overtredelser av bestemmelser som gjennomfører direktivet, eventuelt fastsettes dom for at arbeidsgiver har handlet i strid med slike regler. Departementet viser til forslag om å innta bestemmelser om gunstige presumsjoner i arbeidsmiljøloven, jf. punkt 16.

Ifølge gjeldende rett vil arbeidstaker kunne gå til søksmål og kreve erstatning eller oppreisning også i de tilfeller arbeidsforholdet er avsluttet.

Eventuelle begrensninger følger av tvistelovens prosessforutsetning om rettslig interesse, jf. tvisteloven § 1-3.

### 17.1.3 Departementets vurderinger

Artikkel 16 fastslår at arbeidstaker har rett til effektiv og upartisk tvisteløsning samt en «ret til oprejsning» ved tilsidesettelse av rettighetene etter direktivet.

Fortalen til direktivet tilsier etter departementets syn at oppreisning ikke nødvendigvis utelukkende må bestå i økonomisk kompensasjon, men at oppreisning i form av retting også er omfattet, jf. avsnitt 39 og 40. Det fremgår heller ikke om kompensasjonen kun skal gjelde erstatning for økonomisk tap, eller om erstatning for ikke-økonomisk tap også er omfattet.

Når det gjelder kravet om effektiv og upartisk tvisteløsning, viser departementet til at en arbeidstaker som hevder å ha fått sine rettigheter etter arbeidsmiljøloven krenket, kan bringe saken inn for de alminnelige domstolene. Rettskraftig dom vil kunne tvangsfullbyrdes. Dersom saken ikke skal påskyndes etter de særlige prosessreglene i arbeidsmiljøloven, skal saken som hovedregel berammes innen seks måneder etter at stevning ble tatt ut.

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

Etter departementets vurdering er det ikke nødvendig å innføre egne erstatningshjemler som gir arbeidstaker krav på erstatning for økonomisk

tap i bestemmelsene som gjennomfører direktivet i arbeidsmiljøloven. Arbeidstakers adgang til å kreve erstatning er etter departementets vurdering tilstrekkelig for å oppfylle direktivets krav. For at arbeidsgiver skal bli ilagt erstatningsansvar for ikke-økonomisk tap etter skadeserstatningsloven § 3-5, må arbeidsgiver ha utvist forsett eller grov uaktsomhet. Bestemmelsen blir sjelden benyttet i arbeidsforhold og vil trolig kun være aktuell rent unntaksvis. Tilsidesettelse av direktivets bestemmelser kan imidlertid innebære brudd på forbudet mot gjengjeldelse eller usaklig oppsigelse, og arbeidstaker vil da kunne kreve oppreisning for ikke-økonomisk tap uavhengig av arbeidsgivers skyld.

Etter departementets vurdering er det ikke nødvendig å innføre bestemmelser som gir arbeidstaker krav på oppreisning for ikke-økonomisk tap ved brudd på bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som gjennomfører direktivet. Departementet viser til at det heller ikke synes å være et absolutt krav i direktivet at en «oppreisning» skal omfatte erstatning for ikke-økonomisk tap. Departementet vurderer også at norsk rett oppfyller kravet om at retten til effektiv og upartisk tvisteløsning og til oppreisning skal gjelde selv om arbeidsforholdet er avsluttet.

## 17.2 Beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger

### 17.2.1 Om artikkel 17

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

### 17.2.2 Gjeldende rett

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



ugunstig eller urettmessig behandling fra arbeidsgiver.

Arbeidsmiljøloven gir for det første et vern mot uberettiget oppsigelse og avskjed. Regelen om oppsigelse i § 15-7 gjelder der arbeidsgiver har meddelt oppsigelse, men også der arbeidsgiver ensidig gjennomfører endringer som ligger utenfor rammene av arbeidsforholdet. Regler som gir vern mot uberettiget oppsigelse er også gitt i statsansatteloven §§ 19 og 20.

Arbeidsmiljøloven forbyr videre gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. § 2 A-4. «Kritikkverdige forhold» omfatter både brudd på rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer og etiske normer som har bred tilslutning i samfunnet, jf. § 2 A-1. Forbudet omfatter enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på varslingsreglene, med mindre forholdet faller inn under det som anses som «kritikkverdige forhold». Eksempler på forhold som ikke omfattes, kan være ytringer om misnøye med egen lønn, arbeidsmengde, fordeling av arbeidsoppgaver mv., jf. Prop. 74 L (2018–2019). Hvis forholdet også representerer lovbrudd, vil forholdene likevel omfattes av varslingsreglene.

Arbeidsgiver har videre et særlig ansvar for å påse at arbeidstakerne sikres et forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven §§ 2-1 og 2-2. Arbeidstaker skal videre ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, jf. § 4-3 tredje ledd.

I arbeidslivet gjelder det også et bredt forbud mot diskriminering, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 13 og likestillings- og diskrimineringsloven, herunder forbud mot diskriminering av deltids- og midlertidig ansatte. Forbudet gjelder også indirekte diskriminering, som kan omfatte handlinger som virker slik at en person stilles dårligere enn andre fordi de er midlertidig eller deltidsansatt. Tillitsvalgte og verneombud vil i egenskap av å være arbeidstaker være vernet mot urettmessig og usaklig behandling fra arbeidsgiver etter vanlige regler.

Tariffavtaler kan også ha egne bestemmelser som verner tillitsvalgte mot ufrivillig opphør av arbeidsforholdet. Etter Hovedavtalen mellom LO og NHO § 5-11 skal det i tilfeller av oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte, legges vekt på den særlige stillingen tillitsvalgte har. Verneombud er i arbeidsmiljøloven § 6-5 fjerde ledd gitt et særlig vern blant annet mot at arbeidsgiver forringer hans eller hennes arbeids- eller ansettelsesvilkår.

### 17.2.3 Departementets vurderinger

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

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

Arbeidsgivers handlingsrom til å treffe beslutninger som påvirker arbeidstakerne er i gjeldende rett begrenset både ved lov, ulovfestet rett og i avtaler. Arbeidsmiljøloven og statsansatteloven har en rekke bestemmelser som verner arbeidstakere mot negativ behandling fra arbeidsgivers side. Særlig sentralt er bestemmelsene som beskytter mot uberettiget oppsigelse og avskjed, herunder endringsoppsigelser.

Ettersom artikkel 18 oppstiller et særskilt vern mot «afskedigelse eller tilsvarende», vurderes stillingsvernreglene nærmere under i punkt 17.3 om denne artikkelen nedenfor.

I tillegg til stillingsvernreglene, finnes det i gjeldende rett regler som verner arbeidstakere mot ulike inngripende handlinger fra arbeidsgivers side. Arbeidsgivers alminnelige styringsrett begrenses av en saklighetsnorm. Arbeidsgivers disposisjoner må derfor bygge på forsvarlig grunnlag, som verken kan være vilkårlig eller begrunnet i utenforliggende hensyn. Etter departementets vurdering gir disse saklighetsbegrensningene arbeidstakere et vern mot ugunstig behandling og negative følger i direktivets forstand.

En klage eller prosess som arbeidstaker har igangsatt for å sikre overholdelse av rettigheter omtalt i direktivet vil også kunne utgjøre et varsel etter varslingsreglene i arbeidsmiljøloven, og dermed også gi vern mot gjengjeldelse etter § 2 A-4. Etter departementets vurdering vil også arbeids-

miljølovens generelle krav til et forsvarlig arbeidsmiljø gi arbeidstakerne et vern mot å utsettes for represalier som følge av en klageprosess.

Departementet vurderer etter dette at norsk rett gir et tilstrekkelig vern mot gjengjeldelse i tilfellene direktivet viser til, og at gjennomføring av artikkel 17 ikke krever endringer. Departementet mener videre at også arbeidstakerrepresentanter er tilstrekkelig vernet. Arbeidstakerrepresentanter er i norsk arbeidsliv som oftest også arbeidstakere i virksomheten. Disse er som regel enten tillitsvalgte eller verneombud. Som arbeidstakere er tillitsvalgte og verneombud beskyttet av de samme reglene som nevnt ovenfor.

Enkelte høringsinstanser, herunder *LO* og *Unio*, har tatt til orde for å innta egne regler som beskytter arbeidstakere og tillitsvalgte mot alle former for ugunstige handlinger der det tas skritt med det formål å sikre etterlevelse av lov og avtaleverk. Etter departementets syn foreligger det etter gjeldende rett tilstrekkelige mekanismer i lovverket for å sikre beskyttelse mot ugunstig behandling og negative følger i de tilfellene som dekkes av direktivet, og det foreslås ikke å innføre særskilte regler i tillegg til de som gjelder i dag.

## 17.3 Beskyttelse mot oppsigelse og bevisbyrde

### 17.3.1 Om artikkel 18

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

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

Medlemstatene er ikke forpliktet til å benytte bevisbyrderregelen i tredje ledd dersom det er en domstol eller et annet kompetent organ som har ansvar for å undersøke sakens faktiske omstendigheter. Bevisbyrderregelen kommer hel-

ler ikke til anvendelse i straffesaker, med mindre medlemsstatene bestemmer noe annet.

### 17.3.2 Gjeldende rett

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

Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett må også være saklig, jf. Rt. 2001 s. 418. Der arbeidsgiver gjennomfører endringer utenfor styringsretten, må arbeidsgiver si opp opprinnelig avtale og tilby arbeidstaker ansettelse på nye vilkår, såkalt endringsoppsigelse. Oppsigelsen av opprinnelig arbeidsavtale må være saklig, jf. § 15-7.

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

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

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

### 17.3.3 Departementets vurderinger

Artikkel 18 pålegger medlemsstatene å treffe nødvendige tiltak for å forby oppsigelse eller tilsvarende av arbeidstakere på grunnlag av at de har

benyttet seg av rettighetene etter direktivet, herunder alle skritt med sikte på slik oppsigelse.

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

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

Der arbeidstaker har varslet om forhold ved eget arbeidsforhold som innebærer brudd på bestemmelsene som gjennomfører direktivet, vil arbeidstaker også ha beskyttelse mot gjengjeldelse etter varslingsreglene. Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varslingsregler, men dette omfatter ikke ytring om forhold i strid med rettsregler. En deltidsansatt som for eksempel blir nektet parallell ansettelse i annen virksomhet og varsler om at dette er brudd på direktivet, vil være vernet mot gjengjeldelse.

Det generelle saklighetskravet ved arbeidsgivers beslutninger tilsier videre at arbeidsgiver ikke kan forberede en oppsigelse på grunnlag av at arbeidstakeren har gjort gjeldende eller varslet at han eller hun vil gjøre gjeldende sine lovfestede rettigheter. Forberedelse av en oppsigelse på nevnte grunnlag vil også kunne bli ansett som en form for gjengjeldelse, og arbeidstaker vil dermed være beskyttet av arbeidsmiljølovens regler om vern mot gjengjeldelse. Departementets vurdering er at gjeldende regler gir et tilstrekkelig vern mot oppsigelse og tilsvarende tiltak i henhold til kravet i artikkel 18.

Artikkel 18 andre ledd fastslår videre at arbeidstakere som mener å ha blitt oppsagt eller utsatt for tiltak med tilsvarende virkning fordi de har utøvd sine rettigheter etter direktivet, kan be om skriftlig begrunnelse for oppsigelsen eller tilsvarende tiltak. I Norge vil arbeidstakere både

ved oppsigelse og avskjed kunne kreve skriftlig begrunnelse for arbeidsgivers beslutning. Etter departementets vurdering oppfyller dette kravet i direktivet på dette punkt.

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

Etter departementets vurdering er det ikke i norsk rett behov for å lovfeste en egen bevisbyrderregel om delt bevisbyrde ved oppsigelse eller avskjed i nevnte tilfeller. Gjeldende rett gir arbeidstaker bedre vern i slike saker, ettersom det i rettspraksis er fastslått at det gjelder en omvendt bevisbyrde ved oppsigelse og avskjed, jf. punkt 17.3.2.

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

## 17.4 Sanksjoner

### 17.4.1 Om artikkel 19

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

### 17.4.2 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven inneholder en rekke regler om sanksjoner ved brudd på bestemmelser gitt i eller i medhold av loven. Arbeidstilsynet kan gi de pålegg og treffe de enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføringen av nærmere angitte bestemmelser, jf. § 18-6. For å sikre at pålegg

etterlevs, kan det ilegges tvangsmulkt, jf. § 18-7. Det kan også pålegges stansing av virksomheten, jf. § 18-8. Arbeidstilsynet kan videre ilegge overtredelsesgebyr, jf. § 18-10. Overtredelsesgebyr kan ilegges på objektivt grunnlag.

Arbeidsmiljøloven kapittel 19 inneholder regler om straff ved brudd på nærmere bestemte bestemmelser i loven eller pålegg gitt i medhold av loven. Ifølge § 19-1 straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil ett år eller begge deler ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelser eller pålegg gitt i eller i medhold av loven. Straffebudet rammer også medvirkning. Ved særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel i inntil fem år anvendes.

Straffansvar for foretak er regulert i straffeloven §§ 27 og 28. Straffeloven § 27 oppstiller et objektivt straffansvar. Overtredelse av arbeidsmiljøloven er undergitt offentlig påtale.

Arbeidstaker vil ved brudd på bestemmelsene som gjennomfører direktivet kunne kreve erstatning for økonomisk tap etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper, eller etter erstatningshjemlene i arbeidsmiljøloven. Arbeidstaker vil også i visse tilfeller kunne kreve erstatning for ikke-økonomisk tap.

### 17.4.3 Departementets vurderinger

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

Bestemmelsen gir etter departementets vurdering medlemsstatene en forholdsvis vid, skjønns-

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

Flere av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som gjennomfører direktivet er underlagt Arbeidstilsynets påleggskompetanse. Dette gjelder blant annet §§ 14-5 til 14-8, som stiller krav om skriftlige opplysninger om arbeidsforholdet. Arbeidstilsynet kan ved brudd gi pålegg om å rette opp forholdene som er i strid med loven, samt ilegge tvangsmulkt og eventuelt overtredelsesgebyr. Brudd på reglene er i tillegg straffesanksjonert. Brudd på lovens regler om arbeidstid vil også kunne medføre straffansvar, jf. § 19-1.

Brudd på de aktuelle reglene som omfattes av direktivet vil i tillegg kunne følges opp privatrettslig, eventuelt gjennom rettsapparatet. Dette vil særlig være aktuelt ved brudd på relevante regler når det gjelder kravene i artikkel 8 (prøvetid), artikkel 9 (parallel ansettelse) og artikkel 11 (supplerende tiltak for ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis). Arbeidstaker vil eksempelvis kunne kreve erstatning for økonomisk tap etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper, eller fremme krav om fast ansettelse ved brudd på lovens regler om midlertidig ansettelse. Departementets vurdering er etter dette at gjeldende rett oppfyller direktivets krav i artikkel 19.

## 18 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementet vurderer at forslagene som legges frem i denne proposisjonen samlet sett vil få relativt begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, både for virksomheter og tilsynsmyndigheter.

Departementets forslag til endringer vil styrke arbeidstakernes rettigheter gjennom å sikre mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår. Forslagene bedrer arbeidstakers informasjon om hvilke vilkår som gjelder, og forbedrer blant annet de materielle rettighetene når det gjelder prøvetid. I tillegg innføres en adgang til å be om tryggere og mer forutsigbare arbeidsvilkår og to presumsjonsregler dersom den skriftlige arbeidsavtalen er mangelfull. Dette gjelder fast/midlertidig ansettelse og stillingsomfang. 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 forhold ved arbeidsforholdet gjennom arbeidsavtalen innen gitte frister. Departementet legger derfor til grunn at forslaget om å utvide listen over hvilke opplysninger som skal gis i arbeidsavtalen og å forkorte tidsfristene for dette, trolig vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser for virksomheter. Departementet viser til at flere av de nye opplysningene som skal fremgå av arbeidsavtalen, også kan gis ved å henvide til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Ved at arbeidsgiver får plikt til å opplyse om flere forhold, blir det også flere punkter Arbeidsilsynet 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. Departementet kan ikke se at forslaget vil medføre økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning for virksomhetene.

Når det gjelder forslaget om å innføre en rett til å be om tryggere og mer forutsigbare arbeidsvilkår, og få et skriftlig, begrunnet svar fra arbeidsgiver, vil det kunne medføre noe økt administrativ byrde for virksomhetene. Hvor mye større den blir vil avhenge av hvor mange arbeidstakere som benytter seg av retten og hvor ofte de gjør det. Ettersom det ikke stilles omfattende krav til den begrunnelse arbeidsgiver vil være pliktig å gi etter bestemmelsen, samt at det må gå seks måneder mellom hver anmodning fra arbeidstaker, antar departementet at forslaget trolig vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser for virksomhetene.

Videre foreslås det to presumsjonsregler for situasjoner med mangelfull informasjon om henholdsvis midlertidig ansettelse og stillingsomfang. Departementet antar 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, ser departementet det likevel som positivt at flere arbeidstakere får klarhet i sin tilknytningsform og stillingsomfang. Utover dette mener departementet at forslaget vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, da forslaget i all hovedsak allerede følger av gjeldende rett.

## 19 Merknader til de enkelte bestemmelsene

### 19.1 Endringene i arbeidsmiljøloven

#### Til § 14-5

Fristen i *andre ledd* for når den skriftlige arbeidsavtalen skal foreligge er endret fra snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte til snarest mulig og senest sju dager etter at arbeidsforholdet begynte. Endringen er omtalt i punkt 6 i proposisjonen her.

#### Til § 14-6

Paragrafens overskrift endres slik at det fremgår at den gjelder minimumskrav til «arbeidsavtalen» istedenfor «avtalen».

I *første ledd* er det gjort flere endringer i listen med krav til opplysninger i arbeidsavtalen:

I *bokstav b* er det lagt til en presisering om at 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*. Presiseringen endrer ikke rammene for adgangen til å benytte hjemmekontor og annet fjernarbeid. Endringen er omtalt i punkt 5.5.2.1.

*Bokstav g* fastslår at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet. Her er det tilføyd at det også skal opplyses om eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver. «Annet fravær» vil omfatte alle former for fravær eller fri fra arbeidet utover ferie, herunder permisjon og sykefravær. Opplysningsplikten gjelder imidlertid bare fravær betalt av arbeidsgiver. Fravær uten betaling eller der betaling kun skjer fra andre, som folketrygden, vil ikke omfattes. Fravær der arbeidsgiver supplerer med lønn på toppen av ytelser fra andre, vil derimot omfattes. Opplysningsplikten gjelder videre betalt fravær som arbeidstaker har rett til. Bestemmelsen er omtalt i punkt 5.5.2.5.

I *bokstav h* om plikt til å opplyse om arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister, er det inntatt en tilføyelse om at det også skal opplyses om krav til fremgangsmåte ved opphør av

arbeidsforholdet. Endringen innebærer at arbeidsgiver skal opplyse om reglene som gjelder for fremgangsmåte dersom en av partene ønsker å gå til oppsigelse, og dersom arbeidsgiver vil avskjedige arbeidstaker. Forpliktelsen kan oppfylles ved å henvise til aktuelle lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd. Informasjonsplikten vil blant annet omfatte kravet til drøfting, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1 og eventuelt § 15-2, og formkravene, jf. § 15-4, i tillegg til partenes oppsigelsesfrister, jf. § 15-3. Endringen er omtalt i punkt 5.5.2.6.

I *bokstav i* er det tatt inn en presisering om at de ulike elementene som utgjør lønnen, tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen skal angis særskilt. Endringen er omtalt i punkt 5.5.2.7.

I *bokstav j* endres andre punktum som gjelder opplysninger om arbeidstid der arbeidet skal utføres periodevis. Det er inntatt en presisering om at plikten etter andre punktum også gjelder der «den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere», og at arbeidsavtalen også skal opplyse om dette. Endringen er omtalt i punkt 5.5.2.8.

Innholdet i *bokstav m* er nytt og fastslår at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om ordninger for vaktendringer, samt om ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid. Når det gjelder vaktendringer, henviser bestemmelsen til arbeidsmiljøloven § 10-3 som oppstiller krav om arbeidsplan og at denne skal drøftes med arbeidstakerne senest to uker før iverksettelsen. Andre ordninger kan fremgå av tariffavtale.

«Ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid» omfatter både merarbeid og overtidsarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-6. Bestemmelsen innebærer at det må gis informasjon om adgangen til å pålegge slikt arbeid, og er ment å lovfeste gjeldende rett, jf. blant annet NOU 2004: 5 punkt 13.5.8. Informasjonen etter bokstav m kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene, jf. § 14-6 andre ledd. Endringen er omtalt i punkt 5.5.2.8.

*Bokstav n* gjelder opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet.

Bestemmelsen sto tidligere i bokstav m. Ordlyden er uendret.

*Bokstav o* er ny og gjelder der arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. I slike tilfeller skal det gis informasjon om innleiers identitet så snart denne er kjent. Plikten vil være løpende, det vil si at det må gis skriftlig informasjon også ved skifte av innleievirksomhet underveis i arbeidsforholdet. Endringen er omtalt i punkt 5.5.2.2.

*Bokstav p* er ny og fastslår at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr. Plikten gjelder der arbeidstaker har en «rett» til kompetanseutvikling tilbudt av arbeidsgiver. Dette kan omfatte for eksempel krav på opplæring som følger av (tariff)avtale, arbeidsgiverpolicy eller lignende. Bestemmelsen er ikke ment å omfatte grunnleggende opplæring som skjer i alle arbeidsforhold. Hvor omfattende opplysninger som må gis, vil variere ut fra de konkrete forholdene. Bestemmelsen er ment å innebære en informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplærings- og kompetanseutviklingspolitikk, og ikke en plikt til å gi detaljert informasjon om opplæringen eller til å liste opp alle opplæringstilbud. Opplysningene kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene, jf. § 14-6 andre ledd. Endringen er omtalt i punkt 5.5.2.4.

*Bokstav q* er ny og krever at arbeidsavtalen inneholder opplysninger om ytelser i regi av arbeidsgiver til sosial trygghet, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse. Det vises til omtale av dette kravet i punkt 5.5.2.9.

*Andre ledd* åpner for at deler av informasjonen nevnt i § 14-6 første ledd kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. Bestemmelsen endres slik at de nye informasjonsbestemmelsene i første ledd om henholdsvis vaktendringer og overtid, kompetanseutvikling og sosial trygghet omfattes av bestemmelsen, jf. bokstav m, p og q.

*Tredje ledd* er nytt og gjelder situasjoner der arbeidsgiver ikke har opplyst om at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. plikten i § 14-6 første ledd bokstav e. Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt sin forpliktelse til å inkludere informasjon om at et arbeidsforhold er midlertidig i arbeidsavtalen, innen de frister som gjelder etter § 14-5, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Bestemmelsen er ment å kodifisere gjeldende rett. Det vises til omtale av bestemmelsen i punkt 16.

*Fjerde ledd* er også nytt og gjelder der arbeidsgiver ikke rettidig har opplyst om stillingens omfang, jf. § 14-6 første ledd bokstav j og § 14-5. I slike tilfeller skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Det er mangler knyttet til informasjonen om stillingsomfang som omfattes. Det vil si at ikke enhver mangel ved informasjonen som skal gis om arbeidstiden etter første ledd bokstav j vil utløse presumsjonen. Bestemmelsen er omtalt i punkt 16.

#### Til § 14-7

Paragrafens overskrift endres fra «Utenlandsstasjonert arbeidstaker» til «Arbeidstaker som sendes til utlandet».

Grensen for hvor lenge arbeidstaker skal jobbe i utlandet før bestemmelsen gjelder, justeres fra «mer enn en måned» til «mer enn fire sammenhengende uker», jf. *første ledd*.

I første ledd *bokstav a* tilføyes det at opplysningene skal inkludere hvilke land arbeidet skal utføres i.

I første ledd *bokstav c* er det gjort en mindre språklig justering som ikke innebærer materielle endringer.

Av første ledd *bokstav d* følger det at avtalen skal regulere vilkårene for arbeidstakerens hjemreise. Det er presisert at utgiftsdekning skal inkluderes i denne informasjonen.

Bestemmelsen i *andre ledd* er ny, og oppstiller ytterligere krav til informasjonen som skal gis etter første ledd i de tilfeller arbeidstakeren omfattes av utsendingsdirektivet (direktiv 96/71/EF). Begrepene må leses i lys av utsendingsdirektivet og håndhevingsdirektivet (direktiv 2014/67/EU), og begrepene må tolkes i samsvar med disse.

Nåværende andre ledd blir nytt *tredje ledd* og endres slik at det ikke lenger er adgang til å informere om kontant- og naturalytelser knyttet til utenlandsarbeidet i form av en henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene. Denne adgangen videreføres når det gjelder første ledd bokstav b (valutaen vederlaget skal utbetales i), og det innføres en slik adgang for den nye bestemmelsen i andre ledd bokstav a (den lønn arbeidstaker har krav på etter gjeldende rett i vertslandet).

I tredje ledd er det også foretatt en teknisk endring ved at «og/» er fjernet, uten at det innebærer noen materiell endring.

Endringene er omtalt i punkt 8.

*Til § 14-8*

Paragrafen endres ved at fristen for å ta endringer i arbeidsforholdet inn i arbeidsavtalen reduseres fra senest én måned etter at endringen trådte i kraft til senest den dagen endringen trer i kraft. Lovendringen er omtalt i punkt 7.

*Til § 14-8 a*

Paragrafen er ny og fastslår 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. Dette fremgår av *første* ledd. Bestemmelsen vil omfatte situasjoner hvor det bes om overgang fra midlertidig til fast stilling eller fra deltidsstilling til heltidsstilling, men også der arbeidstaker ber om høyere deltidsprosent eller mer forutsigbare vilkår når det gjelder arbeidstid.

Arbeidsgivers begrunnelse må være tydelig nok til at arbeidstaker får avklaring på henvendelsen, og må gi arbeidstaker en forståelse av at henvendelsen er blitt realitetsbehandlet. Dersom arbeidstaker eksempelvis ber om en utvidet stillingsbrøk, må svaret som et minimum inneholde en kort forklaring på hvorfor stillingsbrøken ikke vil bli utvidet, dersom svaret er negativt.

*Andre ledd* begrenser retten til skriftlig svar etter bestemmelsen til å gjelde arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdig med eventuell prøvetid. Videre fremgår det at retten ikke gjelder hvis det er gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen. Seksmånedersperioden beregnes fra det tidspunkt arbeidstaker rettet forespørsel til arbeidsgiver.

Vilkåret om at det må være gått minst seks måneder siden forrige forespørsel, vil ikke berøre de rettigheter arbeidstaker måtte ha etter andre bestemmelser i loven, eksempelvis fortrinnsretten for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3 eller statsansatteloven § 13 og retten til fast ansettelse etter en viss tid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 eller statsansatteloven § 9. Bestemmelsen vil heller ikke være til hinder for at arbeidstaker kan ta opp og ha dialog med sin arbeidsgiver om muligheten for mer forutsigbare arbeidsvilkår, selv om den formelle retten til et skriftlig svar etter § 14-8 a ikke skulle gjelde.

Arbeidstaker kan generelt ha rettigheter til mer forutsigbare eller trygge arbeidsvilkår etter

flere andre bestemmelser i loven. Etter departementets vurdering vil det være naturlig at en arbeidsgiver som får en forespørsel om mer trygge og forutsigbare arbeidsvilkår, ser hen til slike andre rettigheter der det er relevant, og eventuelt har dialog med arbeidstaker dersom det er uklart hva forespørselen eller kravet gjelder. Bestemmelsen i § 14-8 a er ikke ment å berøre de rettigheter eller plikter begge parter har etter slike andre bestemmelser.

Bestemmelsen i § 14-8 a gir ikke arbeidstaker noen *rett* til en ansettelsesform med mer forutsigbare og tryggere arbeidsvilkår, men en rett til å be om det og å få et skriftlig begrunnet svar fra arbeidsgiver.

Endringen er omtalt i punkt 13.

*Til § 15-6*

Bestemmelsen i *tredje ledd tredje punktum* er ny og regulerer grensen for prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelse. Prøvetidsperioden ved midlertidig ansettelse kan ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Hovedregelen om maksimalt seks måneders prøvetid vil fortsatt gjelde, jf. *tredje ledd andre punktum*, slik at den nye regelen bare vil være relevant for midlertidige ansettelser som har en varighet på 12 måneder eller kortere. I *tredje ledd siste punktum* er det inntatt en henvisning til bestemmelsens fjerde ledd om forlengelse av prøvetiden, som erstatter den gjeldende henvisningen til dette i *andre punktum*. Endringen har til hensikt å tydeliggjøre at adgangen til å forlenge prøvetiden ved arbeidstakers fravær gjelder både for faste og midlertidige ansettelser der prøvetid er avtalt.

*Femte ledd* er nytt, og fastslår at det ikke kan avtales 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, jf. *første punktum*. Bestemmelsen gjelder uavhengig av om arbeidstaker har vært ansatt i en midlertidig eller en fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast. I vurderingen av om en stilling er likeartet, vil det være relevant å se hen til rettspraksis på området, jf. for eksempel Rt. 1996 s. 1026 og Rt. 1997 s. 560.

*Femte ledd andre punktum* fastslår at ny prøvetid likevel kan avtales ved fast ansettelse dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder. Bestemmelsen er ment å gi adgang til å avtale ny prøvetid i de tilfellene der arbeidstaker for eksempel har hatt en kortvarig midlertidig ansettelse og



deretter får tilbud om fast ansettelse i den samme eller i en likeartet stilling.

Nåværende § 15-6 femte ledd blir nytt *sjette ledd*.

#### Til § 18-6

Det gjøres en endring i *første ledd andre punktum* for å regulere at Arbeidstilsynets tilsynskompetanse med arbeidsmiljøloven § 14-6 ikke skal omfatte de nye presumsjonsbestemmelsene i tredje og fjerde ledd.

## 19.2 Endringene i statsansatteloven

#### Til § 15 første ledd

*Første punktum* er en videreføring av gjeldende første punktum i § 15. Andre og tredje punktum gir regler om prøvetid ved ny ansettelse i samme virksomhet. *Andre punktum* fastsetter at prøvetid ikke skal gjelde ved ny ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med den stillingen som den ansatte har hatt i samme virksomhet. Bestemmelsen vil gjelde uavhengig av om arbeidstakeren har vært ansatt i en midlertidig eller en fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast. Bestemmelsen kommer til anvendelse der det inngår ny ansettelse, eksempelvis ved ny midlertidig eller fast ansettelse i samme virksomhet, kort tid etter at en midlertidig ansettelse er gått ut, og hvor den nye ansettelsen er likeartet den tidligere ansettelsen når det gjelder stillingstittel, nivå, stillingens arbeidsoppgaver og kvalifikasjonskrav mv. Ansettelsesorganet avgjør om det er en ansettelse i samme eller vesentlig likeartet stilling eller ikke, og dermed om prøvetid skal gjelde. *Tredje punktum* fastsetter at det likevel gjelder prøvetid ved fast ansettelse dersom tidligere ansettelsestid og prøvetid i den nye stillingen samlet ikke overstiger seks måneder. Både prøvetid og øvrig tid i det første midlertidige ansettelsesforholdet regnes med.

*Fjerde punktum* fastsetter regler om prøvetidens varighet ved midlertidige ansettelser. Ved midlertidig ansettelse kan ikke prøvetiden overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Bestemmelsen kommer til anvendelse for midlertidige ansettelser med en forventet varighet på mindre enn 12 måneder. Ansettelsesorganet treffer vedtak om prøvetidens varighet i slike tilfeller. For midlertidige ansettelser med forventet varighet på 12 måneder eller mer, gjelder hovedregelen om seks måneder prøvetid.

## 19.3 Ikrafttredden og overgangsbestemmelser mv.

Departementet foreslår at loven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelser til forskjellig tid. Departementet kan gi overgangsbestemmelser. Departementet foreslår også en regel om når de nye opplysningspliktene etter arbeidsmiljøloven §§ 14-6 første ledd og 14-7 første og andre ledd skal gjelde for arbeidsforhold som allerede eksisterer på det tidspunktet endringsloven trer i kraft. For arbeidsforhold som allerede er inngått ved ikrafttreddelsen, 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 anmodning skal etterkommes tidligst mulig og senest to måneder etter at den er mottatt.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår).

---

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

# 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 stillingens omfang, 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 tjenesteyting 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 en midlertidig 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 anmodning skal etterkommes tidligst mulig og senest to måneder etter at den er mottatt.





Bestilling av publikasjoner

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
publikasjoner.dep.no  
Telefon: 22 24 00 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på  
[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Trykk: Departementenes sikkerhets- og  
serviceorganisasjon – 06/2023

