

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
postmottak@aid.dep.no

Oslo, 20.10.22

## HØRING OM FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OG STATSANSATTELOVEN MV. FOR Å SIKRE ARBEIDSTAKERE TYDELIGE OG MER FORUTSIGBARE ARBEIDSVILKÅR - GJENNOMFØRING AV DIREKTIV (EU) 2019/1152

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) viser til høringsbrev av 29. juni 2022 vedrørende gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

Juridisk rådgivning for kvinner - JURK er et uavhengig rettshjelpiltak som gir gratis rettshjelp til alle som definerer seg som kvinner. JURK jobber for at likestilling praktiseres, og at alle kvinner er bevisst sin rettsstilling.

JURK drives av jusstudenter i samarbeid med daglig leder og fagrådgiver. Vårt arbeid består av rettsinformasjon, rettspåvirkning og bistand i konkrete saker. Vårt tilbud gjelder for kvinner over hele landet og all hjelp er gratis. Vi bistår i saker innenfor en rekke rettsområder av velferdsmessig betydning for kvinner, deriblant arbeidsrett, og uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort oss gjennom dette arbeidet.

### 1. Innledende bemerkninger

JURK vil innledningsvis bemerke at vi er positive til departementets forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven.

Gjennom vår saksbehandling møter JURK mange kvinner som jobber under dårlige arbeidsvilkår. Kvinnene som henvender seg til JURK har ofte dårlige norskkunnskaper og kjenner ikke til sine rettigheter. De fleste er ansatt midlertidig eller på deltid. Mange jobber under uklare arbeidsvilkår med uklare og dårlig formulerte arbeidskontrakter. Det er derfor positivt at EU-direktiv 2019/1152 om å sikre arbeidstakere tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår nå skal gjennomføres i norsk rett, og vi er stort sett enige i departementets forslag til gjennomføring. JURK ønsker likevel å knytte noen bemerkninger til departementets forslag.

JURK vil i det følgende komme med merknader til enkelte av punktene i forslaget.

---

Telefon:  
22 84 29 50  
E-post:  
Post-mottak@jurk.no

Telefontider:  
Man – Tir kl. 09:00 – 15:00  
Ons kl. 12:00 – 15:00  
Tor kl. 09:00 – 13:30  
Fre kl. 09:00 – 12:00

Adresse:  
Skippergata 23  
0154 Oslo  
www.jurk.no

## **2. Til høringsnotatet punkt 4 om utlevering av opplysninger til arbeidstaker om egne arbeidsvilkår**

Departementet har bedt om innspill fra høringsinstansene angående kravet til en skriftlig arbeidskontrakt. JURK er enig i at en elektronisk kontrakt kan oppfylle kravet til skriftlighet dersom den gjøres tilgjengelig for arbeidstaker, og kan lastes ned. Vi ønsker likevel å legge til at det uansett burde være mulig for arbeidstaker å kreve å få kontrakten sin på papir dersom arbeidstaker ønsker det.

## **3. Til høringsnotatet punkt 5 om opplysningsplikt**

### *Innledende*

Mange av de som henvender seg til oss er ikke klar over hvilke rettigheter de har etter loven. Flere opplever lovverket som utilgjengelig, og vanskelig å navigere seg i. Vi er derfor overordnet svært positive til at det skal stilles krav til at flere av arbeidstakers rettigheter skal opplyses om i arbeidskontrakten.

### *Til punkt 5.3.2 – punkt 5.3.6.*

JURK støtter endringsforslagene som fremkommer her. Når det gjelder punkt 5.3.6 støtter vi ordlydsendringen i aml. § 14-6 første ledd bokstav g, men vi mener at departementet i høringen til denne endringen må komme med eksempler på hvilke ordninger som nå omfattes og kreves nevnt i arbeidskontrakten som følge av denne endringen. JURK ser ukentlig mangelfulle arbeidskontrakter eller kontrakter der det er uklart hva som er ment mellom partene. Det er mange arbeidsgivere som vil være usikker på hvilke ordninger med rett til fravær betalt av arbeidsgiver som skal inntas i arbeidskontraktene med lovendringen. Dette må klargjøres i forarbeidene.

### *Til punkt 5.3.7 om opplysning om fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold*

Departementet vurderer blant annet at det kreves endringer i aml. § 14-6 bokstav h for å tilfredsstille direktivets krav. Dette er JURK enig i.

I saksbehandlingen ser vi at mange av de som kommer til oss har fått oppsigelser som ikke samsvarer med lovens krav til fremgangsmåte eller formkrav. Vi erfarer at mange av våre klienter ikke har forutsetningene til å vite hva som mangler, eller at noe mangler i det hele tatt. Vi erfarer tilfeller hvor klienter er for sent ute med å hevde sin rett. Vi mener at det å stille krav om å opplyse om formkrav og fremgangsmåte ved oppsigelse allerede i arbeidskontrakten vil bedre vår klientgruppes forutsetninger til å ivareta egne rettigheter ved opphør av arbeidsforhold. JURK støtter derfor forslaget til endring.

### *Til punkt 5.3.8*

Det er uklart ut i fra høringsnotatet og ordlyden som er valgt for det nye tillegget i aml. § 14-6 bokstav i, hva som menes med «komponentene». For at en arbeidsgiver som utformer arbeidskontraktene, som sjelden er jurist, skal vite hvilke krav som stilles til innholdet i

kontrakten, må ordlyden være klar. I det minste må det inntas eksempler på slike «komponenter» i proposisjonen/forarbeidene.

#### *Til punkt 5.3.9*

JURK støtter presiseringen foreslått i punkt 5.3.9.2 om å tydeliggjøre plikten til å informere om både adgang til å pålegge overtid samt om overtidsbetaling, samt om en plikt til å opplyse om ordninger for vaktendringer. Vi viser imidlertid til våre merknader til punkt 11.3.3. i dette høringsinnspillet punkt 7.

JURK støtter også de øvrige presiseringene og endringene foreslått i 5.3.9.

#### **4. Til høringsnotatet punkt 6 om frister og opplysningens form**

JURK støtter endringsforslaget, og stiller seg positive til at det settes en og samme frist til både grunnleggende og supplerende opplysninger på syv dager. JURK opplever at våre klienter ikke alltid får nok informasjon i arbeidsavtalen og ofte må vente lenge eller etterspørre for å få det loven oppstiller som minstekrav. Vi ser det slik at dette kan være en positiv oppfordring for arbeidsgivere å opplyse om viktig informasjon tidlig.

#### **5. Til høringsnotatet punkt 9 om maksimal varighet av prøvetid**

##### *Punkt 9.3.1 Prøvetidens varighet*

JURK stiller seg bak forslaget til at prøvetidens varighet skal stå i et rimelig forhold til kontraktens forventede varighet og arbeidsforholdets art. Vi ser i saksbehandlingen vår at kvinnene ofte har midlertidige stillinger på under 12 måneder, men hvor prøvetiden likevel er på 6 måneder. Vi er derfor positive til at departementet foreslår at dette kravet skal inn i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven.

Departementet etterspør høringsinstansenes erfaringer knyttet til bruk og varighet av prøvetid. JURK erfarer at det i arbeidskontraktene til mange av våre klienter limes inn en standardtekst på prøvetid på 6 måneder uavhengig av om arbeidsforholdet varer i 6 måneder eller kortere. Vi er derfor enige i departementets syn om at prøvetid generelt bør være kortere enn ansettelsesforholdet. Vi ser også at dette gjelder i stillinger med relativt enkle arbeidsoppgaver, som heller ikke krever en høy grad av opplæring.

##### *Punkt 9.3.2 Prøvetid ved fornyelse av kontrakt*

Departementet vurderer det slik at norsk rettspraksis samsvarer med direktivets forslag om at det ikke kan avtales en ny periode med prøvetid ved fornyelse av kontrakt som har samme funksjon og oppgaver. I saksbehandlingen ser vi imidlertid at det brukes samme standardkontrakt med punktet om prøvetid også ved fornyelse og forlengelser. JURK støtter derfor at dette bør lovfestes for å gjøre det tydelig for både arbeidsgiver og arbeidstaker at dette er gjeldende rett.

## 6. Til høringsnotatet punkt 10

JURK understreker viktigheten av at loven, og departementet i sine uttalelser, er tydelig på at arbeidstaker råder fritt over sin fritid. Det er den absolutte hovedregel.

Departementet etterspør høringsinstansenes innspill om hvor utbredt det synes å være med begrensninger i bierverv. JURK ser i vår saksbehandling mange kontrakter. Det synes å være svært utbredt å ha med en standardklausul om å informere arbeidsgiver om eventuelle bierverv. Hvor utbredt det eventuelt er med forbud eller konflikter basert på at arbeidstaker informerer arbeidsgiver om dette, har vi ikke grunnlag for å uttale oss basert på våre saker.

## 7. Til høringsnotatet punkt 11 om minimumsforutsigbarhet i arbeidsforholdet

### *Til 11.3.2*

JURK støtter departementets forslag om at det bør tydeliggjøres i arbeidsmiljøloven hvilke plikter knyttet til fastsettelse og informasjon om lengde og plassering av arbeidstid som gjelder. JURK opplever at noen av våre klienter har uforutsigbare arbeidsmønstre og en lovfesting vil forhåpentligvis oppfordre arbeidsgiver til å passe på at det legges til grunn en større forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Vi ber imidlertid departementet komme med eksempler i forarbeidene om hvilke situasjoner som er tiltenkt når man skriver «hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor» / «referansetimer og -dager som arbeidstaker kan pålegges arbeid».

### *Til 11.3.3.*

Departementet skriver «Ny plan eller endringer i gjeldende plan må varsles minst to uker før iverksettelse». Ordlyden i lovteksten er imidlertid «Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen» (vår understreking). JURK er enig med departementet at den tolkningen departementet fremmer er den rimeligste – og korrekte. Men JURK erfarer at svært mange arbeidsgivere ikke overholder dette, eller vet om denne plikten. Særlig når det gjelder endringer i arbeidsplanen oppstår problemstillingene på arbeidsplassen. Kan arbeidsgiver gjøre endringer løpende med 2 ukers varsel, eller skal arbeidsplanen/vaktplanen ha en fast lengde, og endringer må senest gjøres 2 uker før den nye arbeidsplanen trer i kraft?

Vår erfaring er at mange arbeidsgivere ikke vet at en arbeidsplan eller vaktplan skal gis ut 2 uker før ikrafttredelsen. JURK mener at det må klarlegges i loven når arbeidsplaner og vaktlister skal foreligge. Vi erfarer at mange får vaktplanen samme dag som den starter, for eksempel på arbeidsplasser som lager vaktplaner måned for måned.

Når det gjelder forslaget til nytt annet ledd i aml. § 10-3 ber vi departementet utrede i større grad om dette er noe de ønsker i praksis. I praksis vil personer som jobber i servicebransjen og serveringsbransjen få en vaktplan som gjelder for en måned av gangen. Mange har flere jobber og er avhengig av at den vaktplanen som er mottatt er bindende, slik at de kan si ja til andre jobber utenom sine vakter etter vaktplanen. Det skaper store problemer for den enkelte arbeidstaker dersom arbeidsgiver løpende midt i en gjeldende vaktplan kan gjøre endringer ensidig med to ukers varsel. En arbeidstaker som da har gått ut i fra at vaktplanen er bindende hos arbeidsgiver X, og har sagt ja til vakter på arbeidsplass Y de øvrige dagene, vil da være

bundet til å stille på begge arbeidsplasser. Vi ber departementet ta stilling til denne situasjonen, og om den er tiltenkt og skal være omfattet av ny aml. § 10-3 annet ledd.

*Til punkt 11.3.5.*

JURK vil bemerke at det er viktig at departementet og lovgiver er tydelig på at avtaler er bindende og at den alt overveiende hovedregel er at er man ekstravakt og tilkalt til jobb, så har man rett og krav på å jobbe ut vekten mot betaling – uansett om det viser seg at det ikke er travelt eller ikke behov likevel. At noen tariffavtaler åpner for annet beror på helheten i tariffavtalen og at dette er forhandlet frem mellom to likeverdige parter. JURK har sett saker hvor arbeidsgiver ensidig i interne arbeidsreglement har laget regler for hjemsending, for eksempel kun med timebetaling for de timene man var på jobb. Altså at dette skulle være noe arbeidsgiver ensidig kan beslutte. Dette mener vi ikke er lov. Arbeidsgiver kan selvsagt si at du ikke trenger å komme, men vil likevel ha plikt til å betale deg lønn for den avtalte vekten. Vi vil bemerke at noe annet er dersom arbeidsgiver sier underveis i en vakt at du frivillig kan gå hjem dersom det ikke er behov likevel, men at det presiseres at du som arbeidstaker har en rett til å bli ut vekten mot betaling. Velger arbeidstaker da å gå hjem, vil arbeidsgiver kunne trekke i lønn.

#### **8. Til høringsnotatet punkt 13 om overgang til annen form for ansettelse**

Departementet foreslår å legge til en ny aml. § 14-8 a for å sikre arbeidstakers mulighet til å anmode stilling med tryggere og mer forutsigbare arbeidsvilkår, samt en rett til å få skriftlig begrunnelse på henvendelsen.

JURK synes departementets forslag er godt, og vi støtter departementets vurdering av at det ikke er tjenlig å ha som vilkår for å få skriftlig begrunnelse at det skal finnes en slik stilling som det blir søkt om. Dette er det vanskelig for en arbeidstaker å ha oversikt over.

JURK vil videre bemerke at dette forslaget til ny bestemmelse kan være et godt hjelpemiddel for å hindre og avdekke tilfeller der diskriminering skjer på arbeidsplassen, særlig diskriminering på bakgrunn av graviditet. Vi ser i vår saksbehandling særlig at kvinner som er gravide kan bli møtt med avvisning på arbeidsplassen og ikke få stillinger de ellers ville kunne hatt mulighet til å få. Uten et krav til skriftlig begrunnelse er eventuell forskjellsbehandling vanskelig å avdekke – og ikke minst bevise hva som er blitt sagt muntlig. Å innføre et slikt krav om skriftlig begrunnelse som departementet foreslår støttes derfor av JURK.

#### **9. Til høringsnotatet punkt 16 om rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme**

JURK støtter lovforslagene til nytt tredje og fjerde ledd i arbeidsmiljøloven § 14-6.

Vi vil imidlertid bemerke at i arbeidsrettssaker er det veldig få tilfeller hvor man kan ha krav på fri rettshjelp. Det er dyrt å ta saker til domstolen og det er derfor få som får prøvd saken sin i retten og slik få som får hevdet sin rett. JURK er derfor positive til en lavterskel, tidlig tvisteløsningsmekanisme i arbeidsrettssaker. JURK vil be departementet se nærmere på om Arbeidstilsynet eller Tvisteløsningsnemnda burde ha mulighet til å avgjøre tvister om disse presumsjonene.

## **10. Til høringsnotatet punkt 18 om beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger**

JURK ser i vår saksbehandling at flere klienter opplever det som vanskelig å si ifra om forhold på arbeidsplassen fordi de risikerer gjengjeldelse. Vi møter også mange klienter som opplever å få negative følger av å si ifra om forhold på arbeidsplassen. Vi opplever ikke at dagens regelverk i tilstrekkelig grad er egnet til å hindre tilfeller der gjengjeldelse skjer.

Vi er enige i at direktivet er tilstrekkelig dekket, men ber departementet å utrede problemet med gjengjeldelse i arbeidslivet og innføre tiltak for å hindre gjengjeldelse på generelt grunnlag.

## **11. Til høringsnotatet punkt 19 om beskyttelse mot oppsigelse og bevisbyrde**

JURK er enige i at det i norsk rett blir gitt et sterkere vern av arbeidstakere ved oppsigelse og avskjed enn det som følger av direktivet. Vi mener i motsetning til departementet at det er nødvendig å lovfeste den omvendte bevisbyrden som er fastlagt i praksis, som eksempelvis i Rt. 1959 s. 900. I vår saksbehandling ser vi at det er generell usikkerhet og uvitenhet rundt regler for å bevise forhold i tilknytning til avskjed og oppsigelse. Som en følge av dette er det klienter som unngår å hevde sin rett fordi de tenker at de ikke har tilstrekkelig med bevis. Å innføre reglene om bevisbyrde i loven vil hvertfall kunne bedre klarheten for arbeidstakere.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

Embla McCormick Ragnhildstveit  
saksbehandler

Inga Marie Tronsaune  
saksbehandler

Signe Gjeraker  
saksbehandler

Thea Austgulen  
fagrådgiver