

Ny arbeidsmiljølov – hva er endret?

Den nye arbeidsmiljøloven (Aml) trådte i kraft 1.1. 2006, men forskriftene gjelder videre. Dette fremgår av kapittel 20 i den nye loven.

Vi har i det følgende kortfattet valgt å ta for oss enkelte av endringene av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven av 2005. Kapitlene 2–7 som omhandler bestemmelser vedrørende arbeidsmiljø, vil ikke bli kommentert, heller ikke kapitlene som omhandler arbeid av barn og ungdom og rett til permisjon.

Innledende bestemmelser

Loven er en vernelov for arbeidstakere og formålsbestemmelsen. § 1-1 i kapittel 1 sier at loven skal sikre og bidra til helsefremmede og meningsfylt arbeidssituasjon, trygge ansettelsesforhold og likebehandling, legge til rette for tilpasninger og bidra til et inkluderende arbeidsliv. Det er viktig å presisere at det i § 1-9 opprettholdes at loven ikke kan fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker.

Ytringsfrihet og varsling

I § 2-4 kapittel 2, slås det fast at arbeidstaker har ytringsfrihet i ansettelsesforhold. Dette gjelder alle slags ytringer som berører virksomheten. Ytringen skal imidlertid ikke skape unødig risiko for skade på arbeidsgiverens saklige og tungtveiende interesser, og Grunnloven § 100 om ytringsfrihet vil være en viktig tolkingsfaktor for bestemmelsen.

§ 2-5 er den såkalte «varslerbestemmelsen» som har vært mye omdiskutert, og som er forutsatt å skulle gi et vern for varsler mot gjengjeldelser fra arbeidsgiver. Bestemmelsen gir rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten så lenge dette gjøres på en forsvarlig måte. Ved bruk av media, legges det særlig vekt på om man har sagt fra internt først, og om det har allmenn interesse og er basert på forsvarlig grunnlag. Det er en tilsvarende bestemmelse i helsepersonelloven, men hvor helsepersonell er gitt en plikt til å varsle.

Informasjon og drøfting

I § 8-1, kapittel 8, er det innført en ny bestemmelse som fastsetter plikt til å informere og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold hvis bedriften har minst 50 arbeidstakere. Bestemmelsen bygger på EU-direktiv 2002/14/EF og er i tråd med EUs minstestandard. Bestemmelsen overlapper hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøfting.

Kontrolltiltak i virksomheten

Kapittel 9, § 9-1 angir de generelle vilkår for arbeidsgivers kontrolladgang. Arbeidsgiver må ha saklig grunn og tiltaket må ikke være en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker. Blir opplysningene som frem-

kommer gjennom kontrollen gjenstand for behandling etter personopplysningsloven § 2 vil denne loven gjelde.

Etter § 9-2 skal kontrolltiltak drøftes og evalueres med tillitsvalgte. Berørte arbeidstakere skal ha informasjon om det aktuelle tiltaket. Innhenting av helseopplysninger er generelt ulovlig, jf. § 9-3, men det gjøres unntak dersom dette er nødvendig for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. I § 9-4 gis en uttømmende oppregning av medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere. Det kan ikke gis samtykke utover det som er hjemlet, kriteriet om «nødvendig» skal tolkes strengt.

Arbeidstid

I arbeidstidskapitlet, kapittel 10, er det gjort mange – både redaksjonelle og materielle – endringer. Det er innført krav til arbeidstidsordninger slik at ikke uheldige fysiske eller psykiske belastninger skal forekomme, samt at det skal være mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Vi vil presisere at vi ikke gjennomgår hvordan arbeidstid er regulert for legene i forskjellige tariffavtaler, men vil gjøre oppmerksom på at tariffavtalene vil kunne utfylle loven på en rekke områder.

Med begrepet «arbeidstid» mener arbeidsmiljøloven den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren, jf. aml § 10-1 (1). Ut over dette gir ikke loven noen entydig definisjon av hva som menes med alminnelig arbeidstid. Lovens utgangspunkt er at fastsettelse av arbeidstiden må avtales nærmere.

Arbeidstidsordning: § 10-2

Det settes krav til arbeidstidsordning slik at arbeidstakeren ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Det skal gis adgang til fritak for nattarbeid av helsemessige, sosiale eller vektige velferdsgrunner når dette er mulig uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det samme gjelder rett til fleksibel arbeidstid og rett til redusert arbeidstid (som i tidligere § 46 A). Tvistenemnd skal avgjøre slike saker ved uenighet jf. § 10-13.

Arbeidsplan: § 10-3

Arbeidsplanen skal vise hvilke uker, dager og tider den enkelte skal arbeide, og det forutsettes at den skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne. Det er gitt en ny regel i § 14-6 om at lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstiden skal tas inn i arbeidsavtalen.

Arbeidstidens lengde

Utgangspunkt er at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige 40 timer i løpet av sju dager og ni timer i løpet av 24 timer, jf. aml § 10-4 første ledd. Det er dessuten slik at den alminnelige arbeidstid for skiftarbeid m.v. ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager, jf. aml § 10-4 femte ledd.

Arbeidstiden skal legges mellom kl 6 til kl 21 mandag til fredag, og lørdag kl 6 til kl 18 (driftstiden). I tillegg skal arbeidstaker ha arbeidsfrie pauser, jf. § 10-8 og § 10-9.

Fra dette utgangspunktet finnes det en lang rekke muligheter for å gjøre unntak. Unntakene fra lovens arbeidstidsbestemmelser kan klassifiseres ut fra deres grunnlag; lov, forskrift, og avtale (tariffavtale, lokal avtale med de tillitsvalgte og individuell avtale).

Beredskapstjeneste

Dette er tjeneste som helt eller delvis består i å være til stede for å yte arbeid i «påkommende tilfeller». I slike tilfeller kan arbeidstiden forlenges med halvdel av passiv tid. Maks forlengelse er to timer per 24 timer og ti timer per sju dager, mens maks total alminnelig arbeidstid er 48 timer per sju dager.

Passiv tjeneste

Dette defineres som arbeidstid hvor arbeidstakeren er fritatt for arbeid og aktsomhetsplikt bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelse. Arbeidstilsynet kan gi samtykke til å forlenge den alminnelig arbeidstid til 13 timer per 24 timer og 48 timer per sju dager.

Hjemmevakt

Ved hjemmevakt oppholder arbeidstakeren seg hjemme for i påkommende tilfeller å yte arbeid. Her regnes 1/5 av tiden inn i alminnelig arbeidstid. Dette kan fravikes ved avtale med tillitsvalgt i tariffbundet virksomhet. Arbeidstilsynet kan fastsette annen beregning når hovedregelen virker urimelig, og det ikke er inngått slik avtale.

Arbeidsfri perioder

Utgangspunktet er at arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, se aml § 10-8 første ledd. I tillegg skal arbeidstaker ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager, se aml § 10-8 andre ledd. Arbeidsgiver og arbeidstaker i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd.

Arbeidsfri som nevnt i avsnittet ovenfor skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søndags- og helgedags-

arbeid skal ha arbeidsfri følgende søndags- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søndag og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søndag eller helgedag, se § 10-8 fjerde ledd.

Vedrørende unntaksadgangen

Det følger av aml § 10-8 (3) at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Den daglige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 8 timer og den ukentlige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 28 timer.

Pauser

§ 10-9 omhandler pauser. Det er ikke krav om at pausene skal fastsettes i avtale med tillitsvalgte og heller ikke noe krav om at arbeidsstedet skal forlates. Så lenge arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsstedet eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausene defineres som arbeidstid (står til arbeidsgivers disposisjon).

Overtidsarbeid

Overtidsarbeid er i aml § 10-6 annet ledd definert på følgende måte: «Varer arbeidet for noen arbeidstaker ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes det overskytende som overtidarbeid.»

Vilkårene for å nytte overtidarbeid finnes i aml § 10-6. Overtidsarbeid må ikke gjennomføres som en fast ordning, og må bare finne sted i de tilfeller som er særskilt nevnt i aml § 10-6. Man skal ikke dekke opp et mer permanent behov for arbeidskraft gjennom overtidbruk.

Til begrepet overtid hører uforutsette vakter, tilfeldig overtid og utrykning på hjemmevakt eller på tilstedevakt som er organisert som passiv vakt på arbeidsstedet. Overtidsarbeid kommer til anvendelse på all arbeidstid som ikke ligger i tjenesteplanen, med mindre det finnes særskilt hjemmelsgrunnlag for annet i overenskomsten.

Omfanget av overtid reguleres av § 10-6 (4) i arbeidsmiljøloven: «*Overtidsarbeidet må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.*»

Etter avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte kan man innenfor et nærmere angitt tidsrom inngå skriftlig avtale om overtid utover dette, men slik utvidet arbeidstid kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til dette.

Videre følger det av aml. § 10-6 (8): «*Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer*

i løpet av sju dager kan gjennomsnittsbegrepet regnes over en periode på åtte uker.»

Konsekvensen av disse bestemmelsene er at det raskt vil legges begrensninger på adgangen til å jobbe overtid når legen i utgangspunktet har en lang tjenesteplan. Eventuelle unntak fra grensen på 13 timer i løpet av 24 timer, må f. eks. etter aml. § 10-6 (9) skje etter avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte har arbeidet, jf. § 10-7t. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte. I følge forarbeidene er dette en videreføring av § 52 om lønnslistor som viser overtid.

Diskriminering

I kapittel 13 om diskriminering fremgår det at det er forbudt å diskriminere midlertidig ansatte og deltidsansatte. Bestemmelsen er en implementering av EU-direktivene 97/81/EF (rådsdirektiv om deltidsarbeid) og 99/70/EF (rådsdirektiv om midlertidig ansettelse).

§ 13-1 gir forbud mot direkte og indirekte diskriminering pga. politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering og funksjonshemming eller alder.

Bestemmelsen beskytter også diskriminering pga. deltid eller midlertidig ansettelse. Bli en midlertidig ansatt/deltidsansatt behandlet dårligere enn en fast ansatt/heltidsansatt, alene på denne bakgrunn, vil det være i strid med diskrimineringsforbudet.

Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, jf. § 13-2.

Ansettelse m.v.

§ 14-2 Fortrinnsrett til ny ansettelse i kapittel 14, er en videreføring av tidligere bestemmelser i arbeidsmiljølovens § 67. Nye formuleringer kan gi grunnlag for endringer i gjeldende rett over tid.

§ 14-3: Fortrinnsrett for deltidsansatte. Fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidelse av stilling dersom arbeidstakeren er kvalifisert. Gjelder «hele» den utlyste stilling og kan ikke deles opp. Kvalifikasjonsvurdering foretas som ved ekstern fortrinnsrett. Retten gjelder ikke dersom «*vesentlig ulempe for virksomheten*». Dette forutsettes tolket strengt og arbeidsgiver kan vektlegge situasjonen for andre ansatte. Fortrinnsrett etter § 14-2 går foran § 14-3.

§ 14-5: Krav om skriftlig arbeidsavtale. Arbeidstaker rett til å la seg bistå av tillitsvalgte både ved utarbeidelse og endring av arbeidsavtale. For øvrig er bestemmelsen en videreføring av tidligere § 55B.

§ 14-6: Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen. Ny nr 1, Avtalen «*skal innholde opplysninger av vesentlig betydning...herunder*» Nye krav til å avtaleregulere arbeidstid (lengde og plassering av daglig, ukentlig arbeidstid, pausen lengde,

fleksitid, redusert tid, fritak,) og lønnsutbetaling, måte og tidspunkt. Ellers er bestemmelsen en videreføring av någjeldende § 55 C.

Opphør av arbeidsforholdet

Den nye arbeidsmiljøloven viderefører gjeldende grunnprinsipper som saklighetskrav, saksbehandling og frister, formkrav og reglene for rettslig prosess. I kapittel 15 § 15-8 er oppsigelsesvern ved sykdom utvidet til 12 måneder. § 15-13 omhandler suspensjon. Tidligere var dette ulovfestede regler. I loven er det nå gitt en ensidig rett for arbeidsgiver til å frita fra arbeidsplikt en periode. Bestemmelsen sier: «Grunn til å anta...» – begrunnet mistanke «medføre avskjed...» «virksomhetens behov tilsier det...», f.eks. etterforskning, bevisforspillelse. Arbeidsforholdet består under en suspensjon, men arbeidsgiveren har lønnsplikt. Arbeidstaker har taushetsplikt m.v.. Suspensjon ut over tre måneder krever særskilt begrunnelse. Det stilles krav om formkrav og drøftingsplikt, samt at det er søksmålsadgang for arbeidstaker.

Tilsynet med loven

I kapittel 18 er Arbeidstilsynets rettslige grunnlag og rolle tilsynelatende videreført når det gjelder kontroll og reaksjon, men bestemmelsene er noe endret i oppbygging og struktur.

Bente Kvamme

bente.kvamme@legeforeningen.no

Anne-Gry Rønning Aaby

anne-gry.ronning-moe@legeforeningen.no
Forhandlings- og helserettsavdelingen

Litteratur

1. Ot. prp. nr. 49. (2004–05). Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

Forarbeidene til loven finnes i:

NOU 2004 nr 5, Arbeidslivslovutvalget, Ot.prp. nr 49 (2004–05). Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Innstilling O. nr. 100 (2004–05), vedtatt av Stortinget 15.6. 2005 og kunngjort 17.6. 2005. Beslutning O. nr. 96. (2004–05). Ot.prp nr. 24 (2005–06). Om lov om endringer i lov av 17. juni. Innstilling O. nr. 18 (2005–06). Vedtatt av Odelstinget 16. desember og Lagtinget 20. desember.

Varslere § 2-4, ikraftsettelse utsatt. I kraft 1.1. 2006. Varslet ny Ot.prp. vår 2006.