



## Ny arbeidsmiljølov fra 1. januar 2006

*I dette rundskrivet gis en oversikt over de vesentligste endringene, med fokus på de bestemmelsene som har betydning for arbeidsgivere i KA-området.*

### Bakgrunn

Bakgrunnen for den nye loven er innstillingen fra Arbeidslivslovutvalget fra januar 2004 (NOU 2004:5). Lovforslag ble fremlagt i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Stortinget vedtok ny lov 17. juni 2005, og ikrafttreden ble satt til 1. januar 2006. Deler av loven ble endret etter initiativ fra Stoltenberg-regjeringen gjennom vedtak 21. desember 2005 Ot.prp. nr. 24 (2005-2006).

Den nye loven trådte i kraft 1. januar 2006 med unntak av den nye bestemmelsen om vern av varslere i § 2-4 som først vil bli iverksatt etter en ny utredning.

Den nye loven har samme formål og virkeområde som tidligere og viderefører på mange områder reglene fra arbeidsmiljøloven av 1977. Lovens systematikk og nummerering er imidlertid vesentlig endret. Videre er det gjort endringer både av språklig og materiell karakter, og det er kommet til noen helt nye bestemmelser.

### Betydning for arbeidsavtaler mv

Arbeidsavtalene i eksisterende arbeidsforhold vil som hovedregel ikke måtte endres som følge av den nye loven. De arbeidstakere som har særlige arbeidstidsordninger skal imidlertid ha opplysninger om dette inntatt i sine arbeidsavtaler, se nærmere nedenfor under omtalen av kapittel 10 om arbeidstid og § 14-6 om arbeidsavtalen.

I arbeidsavtaler som inngås etter 1. januar 2006 skal eventuelle lovhenvvisninger være til den nye loven. Det samme gjelder i forbindelse med oppsigelses- og avskjedsbrev.

### Oversikt over vesentlige endringer

I dette rundskrivet redegjøres for vesentlige endringer generelt, og spesielt

fremheves det som er av særlig betydning for KA-området.

### Kap. 1 Innledende bestemmelser

#### § 1-1 Lovens formål

Loven er fortsatt en vernelov, og i formålsbestemmelsen i § 1-1 e) er det nå også tatt inn at loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv. I dette ligger mange av prinsippene fra Avtalen om inkluderende arbeidsliv mellom partene i arbeidslivet og Regjeringen (IA-avtalen), men det er ikke ment å være en lovfesting av denne avtalen. I tillegg er det tatt inn et punkt om at arbeidsforholdet skal kunne tilpasses den enkeltes livssituasjon, jf § 1-1 c).

Det er særlig tenkt på ulike livsfaser som kan gjøre det nødvendig med spesielle tilpasninger.

### Kap. 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

#### § 2-2 Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere

Arbeidsgiver har ansvar for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også for andre enn egne arbeidstakere når de utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning. Dette gjelder både innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere. I tillegg til å sørge for egen virksomhet er det en plikt å samarbeide med eventuelle andre arbeidsgivere. Det er grunn til å være oppmerksom på disse reglene for eksempel i forbindelse med vedlikeholdsarbeid mv av kirkebygg og på kirkegårder.

Vi minner også om at regelen som går ut på at hovedbedriften har ansvaret for samordning av HMS-arbeid. I KA-sammenheng medfører det at fellesrådet/kirkevergen har ansvaret for å samordne HMS-arbeidet med prostens.

### § 2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidstakers medvirkningsplikt (tidligere § 16) er videreført. Det pekes særlig på arbeidstakers plikt i 2. ledd punkt d) til å underrette arbeidsgiver eller verneombud så snart vedkommende blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, en rettslig (ikke kun moralsk) plikt til å «bry seg».

Vi gjør også oppmerksom på at denne bestemmelsen er helt sentral hva gjelder tilrettelegging og oppfølging av sykefravær, samt utarbeidelse av oppfølgingsplan jf § 4-6.

### § 2-4 Forbud mot gjengjeldelse som følge av varsling

Det er innført en ny regel om forbud mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver overfor arbeidstakersom har varslet offentligheten om kritikkverdige forhold i virksomheten. Vernet omfatter alle former for gjengjeldelse som trakassering, diskriminering, oppsigelse mv. På grunn av noe uavklart rettstilstand (blant annet mellom yringsfrihet og arbeidstakers lojalitetsplikt) ble det allerede forut for stortingsbehandlingen våren 2005 igangsatt et arbeid for å se nærmere på varslervernet. En referansegruppe bestående av partene i arbeidslivet, er tilknyttet arbeidet. Regjeringen tar sikte på å fremme forslag om en ny bestemmelse om varslere i løpet av våren 2006. Forslag om nye regler om ansattes yringsfrihet/varsling ble sendt på høring 23. desember 2005.

Høringsfristen er 23. mars 2006. Bestemmelsen som står i loven er derfor ikke trådt i kraft.

## **Kap. 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet**

### Generelt

Kravene til arbeidsmiljøet, reglene om systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid), og reglene om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter er i stor grad videreført i ny lov. Tidligere internkontrollforskrift er «tatt inn i» loven, § 3-1, for å tydeliggjøre pliktene. Reglene

er gitt en noe kortere og funksjonell utforming. Forskriften som angir krav til dokumentasjon, gjelder også i sin helhet inntil videre.

### § 3-3 Bedriftshelsetjeneste

Reglene om at virksomheten skal ha bedriftshelsetjeneste dersom risikoforholdene tilsier det, er videreført.

### § 3-4 Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet

I tilknytning til HMS-arbeidet skal arbeidsgiver vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne. Arbeidsgiver må kunne dokumentere at tiltak er vurdert. Fra arbeidstakers ståsted må eventuelle tiltak som hovedregel sees på som et tilbud og ikke en plikt. Regelen har sin bakgrunn i nasjonal helseplan for fysisk aktivitet.

Bestemmelsen er ment å bidra til at virksomhetene gjennom økt fokus på tiltak for å fremme fysisk aktivitet, vil kunne oppnå helseeffekter.

### § 3-5 Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i HMS-arbeid

Det er nytt at virksomhetens øverste leder, for eksempel kirkevergen, plikter å gjennomgå opplæring i HMS-arbeid. Opplæringen kan ikke delegeres til underordnet og skal gi kunnskap om grunnprinsippene i systematisk HMS-arbeid. Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet har fått i oppdrag å lage en veiledning for hvordan opplæringen kan gjennomføres.

## **Kap. 4. Krav til arbeidsmiljøet**

### § 4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

I bokstav e) er det presisert at det stilles krav til at arbeidsgiver skal sørge for tilrettelegging av den enkeltes arbeids-situasjon når det skjer endringer som berører vedkommende arbeidstaker. Plikten er rettet mot den enkelte arbeidstaker – ikke til de tillitsvalgte. Det skal gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer slike endringer i virksomheten.

Det er tatt inn en egen bestemmelse i 3. ledd om at arbeidsgiver, under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakers arbeidssituasjon, skal sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Disse reglene er viktige å merke seg for fellesråd som driver prosjekter/forsøksordninger i medhold av kirkeloven § 5 siste ledd.

#### § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Det er innført en egen bestemmelse knyttet til psykososialt arbeidsmiljø for å tydeliggjøre viktigheten av fokus på dette området. Det er i den forbindelse fremhevet at man skal søke å motvirke isolasjon for arbeidstakerne.

Fellesrådene må følgelig ha fokus på å skape arenaer for samkvem og samarbeid arbeidstakerne i mellom.

#### § 4-6 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Som før er det vidtgående plikter for arbeidsgiver til tilrettelegging og såkalt bedriftsintern attføring. Dette er bestemmelser som det er viktig å være oppmerksom på ved oppsigelse på grunn av sykdom. En vesentlig del av saklighetsvurderingen ved oppsigelse på grunn av sykdom dreier seg nettopp om tilrettelegging er forsøkt i tilstrekkelig grad.

Vi peker også på reglene i 3. ledd for oppfølging av langtidssykmeldte og krav om oppfølgingsplan senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker.

### **Kap. 6 og 7 Verneombud og arbeidsmiljø samarbeid**

Reglene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg er de samme som før.

### **Kap. 8 Informasjon og drøfting**

Loven har fått et nytt kapittel som stiller krav til arbeidsgiver om å informere om og

drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakerne med de tillitsvalgte. Bestemmelsene gjelder i virksomheter med minst 50 ansatte.

§ 8-2 beskriver de områder som omfattes av plikten, og på hvilket tidspunkt plikten oppstår. Videre er det i 4. ledd åpnet for å fravike paragrafen ved tariffavtale.

Bestemmelser om informasjon og drøftinger har lenge vært nedfelt i tariffavtaler. Hovedavtalen i KA-området har slike regler i § 9-4 b). Lovens bestemmelser antas imidlertid å gå noe lenger enn de pliktene som følger av KAs hovedavtale. Dette gjelder særlig paragrafens bokstav a), hvor det er krav om å «informere om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon».

De av KAs medlemmer som har 50 arbeidstaker eller flere, må være særlig oppmerksom på denne nye forpliktelsen som følger av loven. For øvrig oppfordrer KA også øvrige medlemmer til å gi de tillitsvalgte slik informasjon jevnlig da det å kjenne virksomhetens situasjon og fremtidsutsikter er viktig for å kunne ivareta rollen som tillitsvalgt på en god måte.

I § 8-3 gis arbeidsgiver mulighet til å pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt for fortrolige opplysninger hvis virksomhetens behov tilsier det. Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å informere eller drøfte dersom det åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten. Hovedavtalen har ingen slike bestemmelser.

### **Kap. 9 Kontrolltiltak i virksomheten**

Dette er et helt nytt kapittel. Reglene er imidlertid ikke nye idet det er en lovfesting av gjeldende ulovfestede prinsipper som følger av rettspraksis (dommer) og avtalepraksis (fra andre tariffområder). Bakgrunnen for å ta reglene inn i loven er synliggjøring og bevisstgjøring.

Kontrolltiltak et er vidt begrep og omfatter alt fra stemplings- og tidsregistrerings-systemer til kameraovervåkning og rus-testing. Arbeidsgiver må ha hjemmel for å iverksette kontrolltiltak. Hjemmelsgrunnlag følger enten av styringsretten, av lov eller forskrift eller av samtykke (kollektivt gitt av fagforening eller individuelt gitt av den enkelte arbeidstaker).

#### § 9-1 Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten

For det første må det foreligge et saklig formål bak tiltaket som er forankret i virksomheten. Tiltaket må være egnet til å ivareta formålet. Tiltaket må være vedvarende saklig dvs. at det må oppheves eller endres dersom behovet/formålet med tiltaket endres.

Kravet til saklighet gjelder også i forhold til den enkelte arbeidstaker, noe som kan gi forskjellsbehandling av arbeidstakere eller grupper. Usaklig forskjellsbehandling av arbeidstakere eller grupper er imidlertid forbudt.

For det andre er det et krav om forholdsmessighet – tiltaket må ikke innebære en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren. Momenter i vurderingen kan være: summen av kontrolltiltak i virksomheten, tiltakets formål, tiltakets art (om det er enkeltstående eller vedvarende) og gjennomføringen av det (om det objektivt sett er et stort eller lite inngrep).

Dersom tiltaket medfører behandling av personopplysninger er det presisert i 2. ledd at personopplysningsloven gjelder for behandling av disse.

#### § 9-2 Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak

Bestemmelsen inneholder saksbehandlingsregler som innebærer plikt for arbeidsgiver til å gjennomføre informasjon, drøfting og evaluering, så tidlig som mulig. Arbeidsgiver har en drøftingsplikt overfor de tillitsvalgte dvs. det kreves ikke enighet. Drøftingsplikten omfatter alle sider av tiltaket, også endring. Evalueringen gjøres også med de tillitsvalgte. Informasjons-

plikten er rettet mot de berørte arbeidstakere. Saksbehandlingsreglene gjelder for systemene for kontroll og ikke gjennomføringen av den enkelte kontroll.

#### §§ 9-3 og 9-4 Helseopplysninger og medisinske undersøkelser

Her er det gitt særlige regler for kontrolltiltak som anses spesielt inngripende overfor arbeidstakerne. Det gjelder arbeidsgivers adgang til å hente inn helseopplysninger ved ansettelse, samt adgang til å foreta medisinske undersøkelser både av ansatte og arbeidssøkere.

#### Innsyn i arbeidstakers e-post

Det er ikke innført regler om arbeidsgivers adgang til innsyn i arbeidstakers e-post slik lovutvalget foreslo. Bakgrunnen er at departementet ikke fremmet forslag til lovfesting på grunn av at Datatilsynets kraftige innvendinger i høringen. Datatilsynet er i gang med å utarbeide forskrift på området. Arbeidsgiver må derfor forholde seg til dagens regulering i personopplysningsloven i påvente av forskriften. Det vises til Datatilsynets nettsider hvor det blant annet ligger [forslag til retningslinjer](#) for virksomhetene.

### **Kap. 10 Arbeidstid**

Kapittelet er forenklet og det er gjort en del endringer. Bakgrunnen er blant annet implementering av arbeidstidsdirektivet 2003/88/EF.

Viktige forhold knyttet til arbeidstid skal omtales i den enkeltes arbeidsavtale. Se under omtalen av § 14-6.

#### § 10-2 Arbeidstidsordninger

Det er tatt inn et forbud mot arbeidstidsordninger som medfører uheldige fysiske eller psykiske belastninger. De må også være slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Dette er en presisering av tidligere § 12 som er løftet frem og styrket for å vise at arbeidstidsordningene totalt sett må være forsvarlige, og hører med i HMS-arbeidet.

2. ledd har fått en rett for arbeidstaker til kreve fritak for regelmessig nattarbeid på grunn av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Se § 10-11.

I 3. ledd er arbeidstaker gitt rett til fleksibel arbeidstid dersom det kan gjennomføres uten særlig ulempe for virksomheten. I praksis dreier dette seg om en form for selvvalgt gjennomsnittsberegning.

I KA-området er det vanlig med fleksible arbeidstidsordninger på grunn av at aktivitetene i menigheten foregår både på dag- og kveldstid. De eksisterende, lokale ordningene bygger på avtale og praksis. Rettigheten i bestemmelsen antas imidlertid ikke å gå lengre enn at arbeidsgiver må kunne sette grenser dersom den enkeltes ønske vanskeliggjør avvikling av arbeidet og behov for koordinering og tilstedeværelse.

Retten til redusert arbeidstid (tidligere § 46 A) finnes i 4. ledd. Bestemmelsen er forenklet. Saksbehandlingsreglene og rammene er fjernet. Dette er nå overlatt til avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. En slik avtale skal omtales i arbeidsavtalen jf § 14-6 bokstav I). Det er viktig at partene er bevisste og klare på hva som skal gjelde etter at avtalen er løpt ut, herunder eventuell plikt til å gå tilbake til full stilling. Arbeidstaker har rett til å gå tilbake til full stilling etter utløpet av avtaleperioden, og på visse vilkår fortrinnsrett til å øke arbeidstiden før avtalen utløper.

Tvister om leddene 2,3 og 4 bringes inn for den nye Tvisteløsningsnemnda, jf kapittel 17.

#### § 10-4 Alminnelig arbeidstid

Tidligere regler er i hovedsak videreført. Grensene er 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. Avgrensningen av døgn og uke er imidlertid tatt ut og erstattet med timer og dager. Reglene om ukeskillet er fjernet. Dette medfører en større fleksibilitet og

adgang for de lokale parter til å gjøre nødvendige tilpasninger. I KA området har det særlig vært fokusert på dette med å få avvirket 2 fridager per uke i uker med stort arbeidspress i tillegg til arbeid på lørdag eller søndag. De ovennevnte endringene gir de lokale parter frihet til å bestemme når man starter å telle de 7 dagene, noe som åpner for mer hensiktsmessige og lokalt tilpassede løsninger. Det må dog gjøres et valg av periode som ligger fast for den enkelte arbeidstaker/gruppe inntil ordningen eventuelt endres. En stadig forskyvning vil kunne gi uoversiktlige ordninger og man vil kunne komme i strid med vernereglens intensjon.

#### § 10-5 Gjennomsnittsberegning av den alminnelig arbeidstid

Arbeidsgiver kan som før inngå avtale om gjennomsnittsberegning både med den enkelte arbeidstaker eller med de tillitsvalgte, henholdsvis 2. og 3. ledd. Dette er praktisk viktige regler for kirkelig sektor å kunne nyttiggjøre seg fordi arbeidsmengden varierer relativt mye gjennom året. Vi har arbeidstopper i kirken med stor aktivitet f.eks i høytidene jul, påske og i forbindelse med jubileer, festivaler og leirarbeid. Det kan være hensiktsmessig å «utligne» den store konsentrerte arbeidsmengden over en lengre periode slik at man får noen intensive og lange dager/uker, og noen korte dager/uker. Kirkegårdsarbeid med sesong og lange dager/uker i vår og sommer halvåret kan gi tilsvarende korte dager/uker i vinterhalvåret.

Etter avtale med den enkelte arbeidstaker er den ytre rammen for arbeidstiden 9 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av 7 dager. En avtale med tillitsvalgte øker rammene til 10 timer i løpet av 24 timer og 54 timer i løpet av 7 dager. Som før er det en begrensning som medfører at lengre arbeidstid enn henholdsvis 9 og 40 timer ikke må benyttes i mer enn 6 uker i sammenheng. Departementet har foreslått en endring av denne 6 ukers regelen. Endringene kan bli en realitet i løpet av 2006. Forslaget samsvarer med det som følger av 3. ledd, og lyder:

*Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.*

Det er i begge ovenstående tilfeller krav om skriftlig avtale som forutsetningsvis skal avklare hvilke uker/perioder gjennomsnittsberegningen angår.

Det vises i den forbindelse til dokumentasjon til bruk i felles opplæring av arbeidsgivere og tillitsvalgte - utarbeidet av tariffpartene i KA-området. Den finnes i trykket versjon og som [pdf på ka.no](#).

#### § 10-6 Overtid

Vilkåret for å benytte overtid og merarbeid, dvs. arbeid ut over avtalt arbeidstid, er forenklet: «*særlig og tidsavgrenset behov*» for økt arbeidsinnsats. I dette ligger at det må oppstå en ekstraordinær situasjon som ikke kan tas høyde for gjennom vanlig planlegging av driften. Definisjonen av hva som er overtid etter loven er uendret - dvs. arbeid ut over lovens ramme for normal arbeidstid (9 og 40 timer). Kravet om drøftelse før iverksetting er videreført i 3 ledd. Arbeidsgiver kan i følge 4. ledd pålegge 10 timer i løpet av 7 dager, 35 timer i løpet av 4 sammenhengende uker, og 200 timer innenfor en periode på 52 uker. Retten til å be seg fritatt er videreført i 10. ledd. Nytt er lovfesting av retten til å avtale avspasering av overtiden i 12. ledd. Overtidstillegget kan ikke avspaseres.

#### § 10-7 Oversikt over arbeidstiden

En ny bestemmelse som krever at det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Bestemmelsen skjerper virksomhetenes bevissthet, og skal lette arbeidet med innsyn og kontroll av at arbeidstidsreglene etterlevs. I praksis betyr det at det må etableres rutiner for å dokumentere eventuelle endringer av en fastlagt arbeidsplan.

#### § 10-8 Daglig og ukentlig arbeidsfri

Lengden av daglig arbeidsfri er nå i 1. ledd formulert som «*minst 11 timer*

*sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer*». Når det gjelder ukentlig arbeidsfri, er perioden redusert med 1 time til 35 timer og formulert slik: «*sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av 7 dager*». Perioden kan forkortes til henholdsvis 8 og 28 timer gjennom skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, jf 3. ledd.

Dersom friperioden forkortes skal arbeidstaker sikres kompensierende hvile. Der dette ikke er mulig – annet passende vern. Begrepet *kompensierende hvile* er hentet fra arbeidstidsdirektivet. Det følger av rettspraksis fra EF-domstolen at den kompensierende hvileperioden må følge umiddelbart etter den arbeidsperioden den har til formål å kompensere for. Den neste friperiode skal altså forlenges med den samme tiden som den forrige friperioden ble forkortet. Hvis det ikke er mulig å gi hvilen i påfølgende friperiode, skal arbeidstaker sikres *annet passende vern*.

I KA-området kan denne problemstillingen oppstå for eksempel i forbindelse med leiropphold eller andre aktiviteter som går over flere dager. Det følger av forarbeidene at det må vurderes i hvert enkelt tilfelle hvorvidt et annet passende vern oppnås. Det vises også til de krav som i § 10-2 stilles til arbeidstidsordningene; de må ikke utsette arbeidstakerne for uheldig belastninger, og sikkerhetshensyn må ivaretas. Når avtale om forkortet hvileperiode inngås, må partene samtidig avtale hvordan uttak av hvile- og friperioder skal avvikles, f.eks i etterkant av et leiropphold. Disse reglene gjelder plassering av arbeidstiden og hviletiden, og påvirker ikke lengden av den ukentlige arbeidstiden som følger av arbeidsavtalen.

§ 10-8 4. ledd inneholder kravene om plassering av de 35 timene. Utgangspunktet er at friperioden så vidt mulig skal omfatte søndag.

Nærmere regler om fri minst hver annen eller tredje søn- og helgedag finnes i 3. ledd.

§ 10-8 5. ledd gir imidlertid departementet en forskriftshjemmel til å fravike disse reglene. Det er gjort ved kgl. res. av 16. desember 2005, hvor det følger av § 5 at «*Arbeidsmiljøloven § 10-8 4. ledd ikke gjelder for klokkere, organister og kirketjenere*», det vil si en tillatelse til å arbeide hver søn- og helgedag. Partene i KAs tariffområde har likevel bestemt at en gang per måned skal den ukentlige fridagen legges til søndag og at den forutgående lørdagen da skal være tjenestefri. Dette følger av Særavtale for kirkelige stillinger pkt 2.2.

#### § 10-9 Pauser

Reglene er som før. Pausens lengde skal fremkomme av arbeidsavtalen jf § 14-6 1. ledd, bokstav k).

#### § 10-10 Søndagsarbeid

Reglene om forbud mot søn- og helgedagsarbeid er videreført og forenklet. Slikt arbeid er kun tillatt dersom «*arbeidets art gjør det nødvendig*». Dette medfører i praksis ingen endring for kirkelig sektor dvs. nødvendig arbeid er tillatt og det er faktisk arbeidstid som registreres. Med nødvendig arbeid menes arbeid som ikke kan utsettes eller utføres på et annet tidspunkt.

#### § 10-11 Nattarbeid

Reglene er forenklet på samme måte som søndagsarbeid. Det er tillatt dersom «*arbeidets art gjør det nødvendig*». Tidsrommet for natt er det samme som før; mellom kl 21.00 og 0600.

Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av

tariffavtale, kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minste åtte timer som omfatter tiden mellom 00.00 og 06.00.

#### § 10-12 Unntak

Arbeidstakere i ledende og «*særlig uavhengige stillinger*» (tidligere «*særlig selvstendige stillinger*») er unntatt fra reglene om arbeidstid i loven. Likevel gjelder reglene om forsvarlige arbeidstidsordninger, fritak for nattarbeid og rett til redusert arbeidstid (§ 10-2 1., 2. og 3. ledd). Begrepsendringen er ikke ment å

innebære noen realitetsforskjell. Departementet vil i 2006 utrede omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid.

#### § 10-13 Tvisteløsning

Twist om rett til fritak fra nattarbeid, om rett til fleksibel arbeidstid, om rett til redusert arbeidstid og om rett til fritak fra pålegg om overtid, skal behandles av en tvistenemnd, se omtale av § 17-2.

### **Kap. 11 Arbeid av barn og unge**

Reglene på dette området er videreført. Det er kun foretatt små endringer som tilpasninger til ny tekst på andre områder. Vi minner om at det er gitt en egen forskrift om arbeid av barn og ungdom, nr 551 av 30.04.1998. I forskriften finnes vilkårene som gjelder for arbeid som utføres av personer under 18 år.

[Lenke til forskriften hos Lovdata](#)

### **Kap. 12 Rett til Permisjon**

#### § 12-3 Omsorgspermisjon

Det innføres i 2. ledd rett til to ukers permisjon for adoptiv- og fosterforeldre i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Regelen tilsvare rett til permisjon for far i forbindelse med fødsel. Retten gjelder den av foreldrene som ikke tar ut foreldrepermisjon slik at begge foreldrene kan ha permisjon sammen de to første ukene. Bestemmelsen regulerer ikke rett til betaling. Verken trygden eller HTA har regler om betaling for slik permisjon.

#### § 12-6 Delvis permisjon

Denne bestemmelsen erstatter tidligere regler om tidskonto. Reglene er gjort mer fleksible og skal baseres på av avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Tidsrammen er utvidet fra 2 til 3 år, jf § 12-6 3. ledd. Vilårene om bestemte stillingsbrøker, nedre grense for permisjonens varighet og at arbeidstaker arbeider i mer enn halv stilling er opphevet. De trygderettslige betalingsbestemmelsene er imidlertid ikke endret på samme måte. Arbeidsgiver må være oppmerksom på dette og bør kontakte

trygdekontoret for å forvise seg om at avtalen som inngås gir rett til fødsels-penger.

#### § 12-9 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstakere med langvarig sykt barn omfattes nå av de samme reglene som arbeidstakere med kronisk sykt barn, se 3. ledd. Dette gir rett til høyere antall permisjonsdager (20 mot 10 i vanlige tilfeller). I følge forarbeidene ligger det i langvarig sykt barn; *samme sykdoms-tilfelle av minst ett års varighet*.

Ved innleggelse på helseinstitusjon gis foreldrene rett til permisjon fra første dag (tidligere først etter 8 dager), se 4. ledd. Denne permisjonen kommer i tillegg til rett til permisjon i 1. til 3. ledd. Det er således ikke noe krav om at man må «bruke opp» dagene etter 2. ledd først.

Arbeidstaker som er alene om omsorgen kan nå overføre inntil halvparten av dagene vedkommende har permisjonsrett til mor eller far med samværsrett eller til samboer. Rett til å overføre til samboer gjelder kun dersom samboer ikke har omsorg for egne barn, se § 12-9 5. ledd. Det er et vilkår etter folketrygdloven at trygdekontoret får skriftlig melding om overføring av stønadsdagene.

#### § 12-14 Tvisteløsning

Tvist om rett til permisjon skal avgjøres av tvisteløsningsnemnda, se kapittel 17.

### **Kap. 13. Vern mot diskriminering**

Tidligere kapittel X A i arbeidsmiljøloven har fått noen nye regler i tillegg til at det er gjort redaksjonelle endringer. Bestemmelsene kom inn i loven våren 2004 som gjennomføring av Norges EØS-forpliktelse. Det nye er at det er tatt inn forbud mot diskriminering av midlertidig ansatt og deltidsansatte. Bakgrunnen for endringene er rådsdirektivene 97/81/EF (deltid) og 99/70/EF (midlertidig ansettelse). Reglene er tilpasset likestillingsloven og den nye diskrimineringsloven.

Diskrimineringsloven og diskrimineringsombudsloven (begge fra juni 2005) trådte også kraft 1. januar 2006. Diskrimineringsloven inneholder forbud mot diskriminering på alle samfunnsområder. Det nye diskrimineringsombudet skal ta opp saker knyttet til de tre lovene, veilede og være et kompetansesenter på området, i tillegg til å søke å påvirke holdninger og atferd. Loven inneholder også regler om en ny Likestillings- og diskrimineringsnemnd som kan treffe vedtak med pålegg om stansing, retting og andre tiltak som er nødvendig for å sikre at diskriminering eller trakassering opphører. Nemnda kan også ilegge tvangsmulkt for å sikre gjennomføring. Ombudets vedtak kan ikke overprøves av domstolene uten at klagen er avgjort av nemnda. Nemndas vedtak kan bringes inn for domstolene til full prøving.

#### § 13-1 Forbud mot diskriminering

De diskrimineringsgrunnene som omfattes av forbudet i den nye loven er politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming og alder. Diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn er tatt ut av arbeidsmiljøloven. Det fremgår av § 13-1, 5. ledd at diskriminering på disse områdene skal behandles av diskrimineringsloven.

Forbudet mot diskriminering på grunn av alder omfatter situasjoner knyttet til både lav og høy alder. I forarbeidene er forholdet til (tvungen) pensjonsalder vurdert. Det konkluderes med at bestemmelsen ikke er til hinder for at det er saklig grunn til å si opp en arbeidstaker som har fylt 70 år, jf § 15-7, 4. ledd. Videre slås det fast at den generelle pensjonsalder på 67 år ikke rammes av diskrimineringsbestemmelsen.

I 3. ledd er det tatt inn nye regler om forbud mot diskriminering av arbeidstaker som er tilsatt på deltid eller midlertidig ansatt. Disse kan følgelig ikke behandles dårligere/annerledes med hensyn til lønns-



og arbeidsvilkår enn fast heltidstilsatte unntatt der det foreligger saklige grunner.

De ovennevnte reglene fører ikke til endringer av gjeldende krav om medlemskap i Den norske kirke for ansettelse i KA-området. Det følger av kirkeloven § 29 at kirkelig tilsatte skal være medlem av Den norske kirke. For særskilte stillinger kan det i tillegg stilles krav om personlig forpliktelse gjennom ordinasjon/vigsling. Videre følger det av gravferdsloven § 22 unntak fra kravet om medlemskap for ansatte med arbeidsoppgaver alene knyttet til kirkegård, gravkapell og krematorium.

#### **Kap. 14. Ansettelse mv.**

##### § 14-3 Fortrinnsrett for deltidsansatte

Det innføres en fortrinnsrett for deltidsansatte til å få utvidet sin stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse i virksomheten, jf § 14-3. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten. Slik vesentlig ulempe vil for eksempel kunne være at en deltidsansatt ikke ønsker hele men bare deler av en utlyst stilling, eller at det er nødvendig med flere ansatte for å dekke behov for tilstedeværelse på gudstjenester eller begravelser i flere kirker samtidig.

I KA-området er det allerede en tariffestet fortrinnsrett for deltidsansatte i HTA kapittel 1 § 2.3. Det antas derfor at den nye lovbestemmelsen ikke vil medføre vesentlige endringer når det gjelder håndteringen av fortrinnsberettigete deltidsansatte og nyansettelser. Vi gjør oppmerksom på at det er stor oppmerksomhet på såkalt uønsket deltid og viser i den forbindelse til HTA kapittel 1 § 2.3 siste ledd, jf vedlegg 5 (*Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid*).

Det følger av 3. ledd at fortrinnsrett for en som er sagt opp på grunn av

virksomhetens forhold (nedbemanning), går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

Twist om fortrinnsrett skal bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf § 14-3 4. ledd og § 17-2. Hvis en fortrinnsrettssak avgjøres av domstolen kan retten avsi dom for ansettelse i stillingen dersom retten kommer frem til at den fortrinnsberettigete skulle vært ansatt. Dette fremgår av § 14-4. Det kan også gis dom for erstatning.

##### § 14-5 Krav om skriftlig arbeidsavtale

Bestemmelsen har i 1. ledd fått en ny regel som gir arbeidstaker rett til å la seg bistå av en representant både ved utarbeidelse og endring av arbeidsavtalen.

##### § 14-6 Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen

Avtalen skal inneholde opplysninger som er av «vesentlig betydning i arbeidsforholdet». I bestemmelsen er det opplistet eksempler på forhold som er av vesentlig betydning. Nytt i forhold til gammel bestemmelse er at lengden på pauser skal angis, jf § 14-6 1. ledd bokstav k). Det samme gjelder eventuell avtale om særlig arbeidstidsordning som redusert arbeidstid, rett til fleksibel arbeidstid eller fritak for nattarbeid, jf § 14-6 1. ledd bokstav l). Dette er forhold av betydning for kirkelig ansatte da det er svært vanlig med ulike fleksible arbeidstidsordninger.

##### § 14-9 Midlertidig ansettelse

Den nye bestemmelsen innebærer en videreføring av § 58 A i arbeidsmiljøloven av 1977. I tillegg er det innført en bestemmelse om at den som har vært midlertidig ansatt i sammenhengende fire år har rett til fast ansettelse, jf § 14-9 5. ledd. Fire års regelen gjelder ikke for de som er i praksisarbeid, arbeidsmarkeds-tiltak eller idrettsutøvere, jf 5. ledd.

Bestemmelsen innebærer at arbeidstaker uansett begrunnelse er å anse som fast tilsatt dersom vedkommende har mer enn fire års sammenhengende midlertidige tilsetninger hos samme arbeidsgiver bak seg. Kravet til «sammenhengende»

midlertidig ansettelse i mer enn fire år innebærer at ansettelsesforholdet skal være uavbrutt. Helt kortvarige avbrudd må i følge forarbeidene kunne tolereres. Vurderingen av om vilkåret er oppfylt gjøres etter en totalvurdering av ansettelsesforholdet.

Etter omfattende debatt og uenighet om disse reglene opprettholdes de tidligere reglene. Det medfører at rettspraksis og fortolkninger av tidligere § 58 A fortsatt er relevante. Kort sagt er det adgang til å ansette midlertidig for å dekke behov for arbeidskraft knyttet til sesongmessige svingninger, samt behov for tidsbegrenset ekstra arbeidskraft som normalt gjentas årlig for eksempel ferie- og julehjelp. Det er også adgang til midlertidig ansettelse hvis det dreier seg om kortvarige og uforutsette situasjoner. Det er ikke anledning til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i arbeidsmengde.

#### Overgangsbestemmelse

For eksisterende avtaler om midlertidig tilsetting er det gitt følgende overgangsbestemmelse i henhold til Kongens vedtak i Statsråd av 17. juni 2005: «Paragraf 14-9 5. ledd andre punktum får ikke anvendelse overfor midlertidig arbeidsavtale som løper på tidspunktet for lovens ordinære i krafttreden.»

### **Kap. 15 Opphør av arbeidsforhold**

#### § 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse

Bestemmelsen viderefører reglene om vern mot usaklig oppsigelse. Det er imidlertid gjort to endringer av betydning i bestemmelsen som gjelder oppsigelse i forbindelse med utskilling av virksomhet, se 3. ledd.

For det første er det presisert at regelen bare gjelder der oppdrag settes ut til selvstendige oppdragstakere. Det innebærer en begrensning i de tilfeller hvor arbeidstaker erstattes av selvstendig næringsdrivende, uten egne ansatte, eller til selvstendige oppdragstakere. Reglene

kan ikke anvendes dersom en del av virksomheten skilles ut og tjenesten kjøpes inn igjen fra andre virksomheter med egne ansatte, eller at tjenesten leies inn fra et vikarbyrå o.l. I de to sistnevnte tilfellene skal oppsigelsen vurderes etter de vanlige regler i 1. ledd.

Den andre endringen er at «*virksomhetens ordinære drift*» er erstattet med «*virksomhetens drift*». Dette medfører at det særskilte vernet gjelder alle grupper arbeidstakere i virksomheten uavhengig av hvilke arbeidsoppgaver de utfører, også støttefunksjoner.

#### § 15-8 Oppsigelsesvern ved sykdom

Den nye bestemmelsen innebærer en utvidelse av det særskilte oppsigelsesvernet ved sykdomsfravær fra 6 til 12 måneder. Verneperioden på 12 måneder gjelder også delvis sykmeldte og de som går på aktiv sykmelding. Det er ikke lenger noe krav om ansettelsestid for å komme inn under regelen. Endringen er begrunnet i ønsket om å ha en klar og brukervennlig bestemmelse samt å fremme et inkluderende arbeidsliv.

Hva som skal regnes som sammenhengende fraværsperiode når arbeidstaker kommer tilbake på arbeid for så å bli syk igjen, må vurderes konkret. Relevante momenter er hvor lenge arbeidstaker har vært tilbake i arbeid og om det er samme eller liknende sykdomsårsak. Hovedregel er at verneperioden begynner å løpe på nytt dersom arbeidstaker har gjenopptatt arbeidet med mindre perioden vedkommende har arbeidet er svært kort. Etter verneperioden på 12 måneder gjelder det alminnelige saklighetskravet i § 15-7.

#### § 15-13 Suspensjon

Nytt er det at suspensjonsinstituttet er lovfestet. Suspensjon kan iverksettes der det er grunn til å anta at arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan lede til avskjed – grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

## Kap. 16 Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

KA har ikke registrert særlig fokus på reglene om virksomhetsoverdragelse fra medlemmenes side. Bakgrunnen er antakelig relativt stabile forhold i fellesrådene mht områder for virksomhetsutøvelse. KA ønsker å gjøre oppmerksom på at fellesråd som foretar større endringer av driften, for eksempel situasjoner hvor barnehager eller eldresentre skifter eier, eller ved vesentlig endring av kirkegårdsdriften, er bevisste på om disse reglene kommer til anvendelse. Det er viktig å skaffe klarhet om dette, da reglene gjelder rettigheter og plikter knyttet til lønns og arbeidsvilkår, herunder pensjonsforhold, både for arbeidstakerne, samt for ny og tidligere arbeidsgiver.

### § 16-2 Lønns- og arbeidsvilkår

§ 16-2 1. ledd fastslår at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følge av arbeidsavtale eller arbeidsforhold på tidspunkt for overdragelsen overføres i sin helhet til den nye arbeidsgiver.

Det er nytt at ny arbeidsgiver blir bundet av den tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av med mindre ny arbeidsgiver senest innen 3 uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at man ikke ønsker å bli bundet, se 2. ledd. Dersom ny arbeidsgiver på denne måten ikke blir bundet av tariffavtalen, blir de individuelle arbeidsvilkår som følger av avtalen likevel overført for arbeidstakerne. Rettighetene beholdes inntil den tidligere tariffavtalen utløper, eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for ny arbeidsgiver og de overførte arbeidstakerne.

Nytt er det også at pensjonsrettigheter overføres til ny arbeidsgiver, se 3. ledd. Etter denne bestemmelsen videreføres arbeidstakeres rett til opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, med mindre ny arbeidsgiver har en allerede eksisterende pensjonsordning som man

ønsker å gjøre gjeldende overfor de overførte arbeidstakere. Det er ikke noe krav om at den eksisterende ordning må være like «god» som den som gjaldt hos tidligere arbeidsgiver. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordning ikke kan videreføres, skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstakerne sikres en annen pensjonsordning.

### § 16-3 Reservasjonsrett mv.

I § 16-3 1. ledd er det lovfestet en reservasjonsrett. Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelser.

Arbeidstaker som motsetter seg overføring har i utgangspunktet ikke rett til å fortsette hos opprinnelig arbeidsgiver (såkalt valgtrett). Etter gjeldende rettspraksis har arbeidstaker imidlertid slik valgtrett dersom overføringen ville medføre vesentlige endringer/ulempes for arbeidstakeren.

Arbeidstaker som ikke vil være med over til ny arbeidsgiver må skriftlig underrette opprinnelig arbeidsgiver om utøvelse av reservasjonsretten innen frist opprinnelig arbeidsgiver har satt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at det er gitt informasjon om overdragelsen etter § 16-6.

Arbeidstaker som utøver reservasjonsrett og som ikke får fortsette hos opprinnelige arbeidsgiver har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, se 3. ledd. Fortrinnsretten gjelder stilling vedkommende er kvalifisert for. Videre er det et vilkår at vedkommende har vært ansatt i til sammen 12 måneder de siste 2 år.

Arbeidstaker som blir med over til ny arbeidsgiver har ikke fortrinnsrett hos tidligere arbeidsgiver.

Fortrinnsrett etter denne bestemmelsen står tilbake for fortrinnsrett som følge av oppsigelse etter § 14-2 (virksomhetens forhold) og § 14-3 (deltidsansatte). Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker

ikke har akseptert et tilbud om ansettelse senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.

### **Kap. 17 Tvister om arbeidsforhold**

I den nye loven er alle regler om fremgangsmåten ved behandling av tvister etter loven redigert og samlet i dette kapitlet. Reglene om særskilte stillingsvernsdomstoler er opphevet. Slikt søksmål kan nå anlegges ved alle tingretter. Ordningen med særskilte meddommerutvalg videreføres.

#### § 17-2 Tvisteløsningsnemnd

Det er etablert en ny nemnd for løsning av tvister på arbeidsmiljølovens område. Ankenemnda for tvister om tidskonto og nemnda for tvister om rett til utdanningspermisjon er lagt ned. Den nye tvisteløsningsnemnda skal behandle tvister om:

- fritak for nattarbeid etter § 10-2 2. ledd
- fleksibel arbeidstid etter § 10-2 3. ledd
- rett till redusert arbeidstid etter § 10-2 4. ledd
- rett til å bli fritatt for å arbeide overtid etter § 10-6 8. ledd
- rett til permisjon etter bestemmelsene i kapittel 12
- fortrinnsrett for deltidsansatt etter § 14-3

Tvister kan ikke bringes inn for domstolene før den er prøvet og det foreligger avgjørelse fra nemnda. Søksmålsfristen er deretter 8 uker. Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven fastsatt ved kgl.res. 16. desember 2005 gir nærmere bestemmelser om tvistenemndas oppnevning og virksomhet. Forskriften inneholder en rekke saksbehandlingsregler, blant annet frister for når tvist må fremmes for

tvisteløsningsnemnda. Arbeidstilsynet fungerer som sekretariat for tvisteløsningsnemnda.

For mer informasjon se [arbeidstilsynets nettsted](#).

Nemnda ble oppnevnt i Statsråd den 3. februar 2006. Den består av 3 faste medlemmer. I tillegg blir det innkalt to medlemmer etter forslag fra partene i den enkelte sak.

Faste medlemmer i tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven for perioden frem til 31. desember 2008 er:

- Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm, Oslo (leder)
- Advokat Elisabeth Lea Strøm, Oslo
- Advokat Karl Inge Rotmo, Trondheim

#### § 17-4 Søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon mv.

Søksmålsfristene gjelder nå også ved tvist om midlertidig ansettelse har vært lovlig eller ulovlig. Så lenge det midlertidige ansettelsesforholdet faktisk består, gjelder ingen søksmålsfrist.

#### Mer informasjon om den nye arbeidsmiljøloven

Lov og forskrifter finnes på: [www.lovdatab.no](http://www.lovdatab.no)

Lovens forarbeider gir mer informasjon i hvordan den nye bestemmelsene skal forstås og tolkes. I Ot.prp.49 (2004-2005) finnes et eget kapittel med merknader til lovteksten.

Informasjon om loven og forarbeidene finnes på:

- [Arbeids- og inkluderingsdepartementets nettsider om aml](#)
- [Arbeidstilsynets nettsider om aml](#)



**Frank Grimstad**  
adm.dir