

Nytt i arbeidsretten

De lover og regler som regulerer arbeidsforhold mv. er stadig i endring. Nedenfor gis en oversikt over de endringer som har skjedd hittil i 2010, samt en kort gjennomgang av noen av de viktigste endringene vi har i vente framover.

Av advokatfullmektig Christel Kirkøen

Presiseringer i kravene til arbeidsmiljøet

Det er gjort to presiseringer i arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet. Begge endringene synliggjør forhold som har vært gjeldende rett:

1. Prestasjonslønn

Bruk av prestasjonslønn må ikke være slik innrettet at arbeidstakerne utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det vil fortsatt være mulig å avtale prestasjonslønn med den enkelte arbeidstaker, eller i tariffavtale, men slike avtaler må altså ligge innenfor det som er tillatt etter arbeidsmiljøloven.

2. Alenearbeid

Videre er det krav om at det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Dersom man vurderer det slik at det foreligger slik risiko, plikter virksomheten å iverksette de nødvendige tiltak for å forebygge og redusere risikoen. Både tradisjonell risiko for arbeidsulykker og psykisk risiko skal vurderes. Tiltak som kan være aktuelle for å forebygge og redusere risiko kan være opplæringstiltak, organisatoriske tiltak, bruk av sikkerhetsutstyr mv. Først dersom det ikke lar seg gjøre å redusere risikoen ved hjelp av slike tiltak, vil det være forbud mot alenearbeidet.

HMS - Endring i forskrift om bruk av arbeidsutstyr

Forskrift om bruk av arbeidsutstyr (bruksforskriften) ble endret 15. oktober. EØS- borgere som skal utføre arbeid som krever dokumentert sikkerhetsopplæring og sertifisert opplæring skal etter søknad til Arbeidstilsynet tilbys egnethetsprøve eller en prøveperiode dersom kvalifikasjonene fra hjemlandet ikke er tilstrekkelige til å kunne godkjennes i Norge. Saksbehandlingstiden skal være maksimum fire måneder for EØS-borgere som skal etablere seg i Norge og en måned for EØS-borgere som skal arbeide midlertidig i Norge. Etter en måned kan EØS-borgere som skal arbeide midlertidig i Norge utøve arbeidet hvis de ikke har fått tilbud om egnethetsprøve/prøveperiode. Endringene skjedde på bakgrunn av krav i EU-direktivet om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner, som Norge er forpliktet til å følge.

Midlertidig stilling

I arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse er det gjort to presiseringer og en endring. Arbeidstakere som er ansatt i midlertidige stillinger på grunn av "arbeidets karakter" eller er ansatt i vikariater skal anses som fast ansatt når de har vært sammenhengende ansatt i mer enn fire år. Fireårs-regelen gjelder altså ikke de som er ansatt i midlertidige stillinger på bakgrunn av tariffavtale, eller de som er ansatt i praksisarbeid, på arbeidsmarkedstiltak eller

lignende. Videre er det presisert at sykefravær ikke skal avbryte ”sammenhengende ansettelse” i forhold til fireårs-regelen.

Fra 1. juli har arbeidsgiver plikt til å drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte. Formålet med endringene er å redusere bruk av midlertidige ansettelser. Siden forslaget dreier seg om drøftingsplikt, er det arbeidsgiver som bestemmer om midlertidige ansettelser skal benyttes eller ikke. Forslaget innebærer ingen rett for tillitsvalgte til å nekte midlertidige ansettelser.

Pleie av pårørende og kronisk syke barn

1. juli ble det gjort endringer i arbeidsmiljølovens regler angående pleie av pårørende og kronisk syke barn. Endringene gir arbeidstakere bedre muligheter til å kombinere arbeid med pleie- og omsorgsoppgaver. Retten til permisjon for arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase ble utvidet fra 20 til 60 dager. Videre ble det innført en rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for hver arbeidstaker for å yte nødvendig omsorg for foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Foreldre har også fått rett til permisjon i inntil 10 dager for å gi nødvendig omsorg til barn over 18 år som er kronisk syk eller funksjonshemmet. Tidligere hadde foreldre kun rett til permisjon fram til barnet fylte 18 år.

Fedrekvote uavhengig av mors opptjening

1. juli ble det gjort endringer i folketrygdlovens regler om ytelser ved fødsel og adopsjon. Fedre har nå rett til fedrekvote selv om mor arbeider mindre enn halv stilling i opptjeningstiden. Far har rett til fedrekvote når begge foreldrene bor sammen med barnet, mor mottar løpende foreldrepenger og far har opptjent rett til foreldrepenger. Siden hovedkravet fremdeles er at både mor og far må ha opptjening, vil fortsatt menn som venter barn med kvinner som studerer, er hjemmeværende, er uføretrygdet, eller går på rehabiliterings- eller attføringspenger falle utenfor reglene. Det er foreslått en ytterligere endring i reglene fra 1. juli 2011, som skal sikre at fedre med opptjent rett til foreldrepenger får rett til permisjon i samme uketall som fedrekvoten i tilfeller der mor mottar uførepensjon.

Forbud mot å spørre om graviditet mv. i forbindelse med ansettelser

Den 9. april ble det tatt inn et uttrykkelig forbud i likestillingsloven: Arbeidsgiver må ikke spørre om søkere er eller planlegger å bli gravid eller adoptere eller gjennomgå infertilitetsbehandling, eller hvordan vedkommende har tenkt å ta ut foreldrepermisjon. Arbeidsgiver kan heller ikke innhente slike opplysninger på annen måte. Forbudet gjelder ikke bare under intervju, men i hele ansettelsesprosessen.

Arbeidsavklaringspenger

Den 1. mars ble det innført en ny stønad i folketrygdloven. Stønnen heter arbeidsavklaringspenger og erstatter attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad. Stønnen kan gis for inntil 4 år, og skal sikre inntekt i en overgangsperiode hvor arbeidstaker på grunn av sykdom eller skade har behov for arbeidsrettede tiltak, medisinsk behandling eller annen oppfølging fra NAV for å komme i arbeid. Arbeidstakers arbeidsevne

må være nedsatt med minst halvparten. Stønaden kan blant annet gis under arbeidsutprøving ved opptrapping etter sykdom.

Ny IA-avtale

Fra 1. mars gjelder ny avtale om inkluderende arbeidsliv for de bedrifter som via tariffavtale er tilknyttet denne ordningen. Den nye avtalen er i all hovedsak en videreføring av den tidligere IA-avtalen. Det er foreløpig ikke gjort endringer verken i arbeidsmiljølovens oppfølgingsløp ved sykmeldinger, i egenmeldingsordningen eller i finansieringsløsningen.

Ordningen med aktiv sykmelding skal avvikles, og det er økt fokus på gradert sykmelding og tilrettelegging for nærvær. Det legges opp til en tettere og raskere oppfølging av den sykmeldte fra både arbeidsgiver, lege og NAV. Bedriftsintern attføring og arbeidsrettede tiltak skal iverksettes tidligere i sykefraværsløpet. Videre er det planlagt en skjerping av kontroller og sanksjoner overfor arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder. De mulige endringene dette innebærer i arbeidsmiljølovens oppfølgingsløp ved sykmeldinger og folketrygdlovens regler er først planlagt fra 1. juli 2011. Departementet har sendt ut et forslag på høring. Høringsfristen var 1. oktober 2010.

Videre skal det utarbeides opplæringsplaner, faglige veiledere og planer for systematisk oppfølging av lege/sykmelder fram til 1. januar 2011. Partene er enige om å diskutere en eventuell medfinansiering i løpet av 2010. En aktuell finansieringsmodell er å sette arbeidsgiverperioden ned til 10 dager, og at NAV overtar ansvaret for finansieringen etter dette, men at arbeidsgiver må betale en egenandel på 20 % fra 8 uker og inntil ett år for de arbeidstakerne som er 100 % sykmeldte.

Solidaransvar for oppdragsgivere etter allmenngjøringsloven

Den 1. januar ble det innført et solidaransvar for oppdragsgivere etter allmenngjøringsloven. Dette innebærer at også den som setter ut et oppdrag blir ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstaker nedover i en kontraktskjede har til å betale lønn etter allmenngjøringsloven og feriepenger etter ferieloven. Arbeidstakere som ikke har fått lønn og feriepenger av arbeidsgiver kan dermed kreve lønn og feriepenger av den oppdragsgiver oppover i kontraktskjeden de velger.

I oktober ble den første saken om solidaransvaret sluttført. Saken gjaldt to personer fra Litauen som hadde malt skoler i Oslo, og som ikke hadde fått lovlig fastsatt lønn av underentreprenøren de var ansatt hos. Lønnskrav ble da reist også mot hovedentreprenør på byggeplassen. Etter forhandlinger mellom Oslo Byggningsarbeiderforening, NHO og Bransjeforeningen Maler- og byggtapetsermestrenes landsforbund, fikk de to arbeidstakerne etterbetalt lønnen de hadde krav på av hovedentreprenøren.

Opphør av arbeidsforhold ved oppnådd pensjonsalder

Den 1. januar ble det innført nye regler i arbeidsmiljøloven angående opphør av arbeidsforhold på grunn av at arbeidstaker har oppnådd lovens aldersgrense på 70 år, eller en eventuelt lavere pensjonsalder i bedriften. Det stilles krav om at arbeidsgiver har en samtale med og gir arbeidstaker et skriftlig varsel minst 6 måneder i forkant av tidspunktet for fratreden. Reglene er innført for å sikre at de aktuelle arbeidstakerne får en rimelig periode til å forberede seg på avgang, og gjelder istedenfor oppsigelsesreglene. Det stilles ingen nærmere

krav til samtalens innhold. Arbeidstaker som ønsker å fratre ved oppnådd pensjonsalder, må varsle arbeidsgiver om dette innen 1 måned før ønsket fratreden.

Skift/turnus

1. januar ble det innført en ny ordning med såkalt gradvis kompensasjon for å likestille skift- og turnusarbeid i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid. Tidligere var det slik at man ikke kunne ha ordninger som innebar helkontinuerlig skiftarbeid eller sammenlignbart turnusarbeid i mer enn 36 timer per uke. De fleste turnusordninger kom ikke inn under denne regelen, og endringen skal kompensere for denne skjevheten ved å gi økt kompensasjon i tråd med hvor mye ubekvem arbeidstid den enkelte arbeidstaker faktisk har. Det nye systemet innebærer at hver time som arbeides på søndager og helligdager, og om natten, regnes som henholdsvis 1 time og 10 minutter og 1 time og 15 minutter. Dette gjelder kun turnusarbeid hvor virksomheten drives hele døgnet, og den ansatte arbeider minst hver tredje søndag.

Trekk i lønn

I arbeidsmiljøloven er det listet opp ulike situasjoner hvor arbeidsgiver kan foreta trekk i lønn og feriepenger. Den 1. januar ble det gjort en endring i reglene, som medfører at også trekk som er basert på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal begrenses til det som arbeidstaker med rimelighet trenger for underhold for seg og sin husstand. Det er dermed kun adgang til å avtale trekk i lønn og feriepenger for det som overstiger det arbeidstaker trenger til nødvendig underhold.

Videre er det gjort en endring som oppdaterer trekkadgangen i forhold til dagens situasjon, og gir mulighet for trekk for arbeidstakernes egenandeler til de obligatoriske tjenstepensjonsordninger i privat sektor og for egenandeler til offentlige tjenstepensjonsordninger.

Frist for å kreve å stå i stilling

Ved avskjed, oppsigelse i prøvetiden, midlertidig stilling eller ved innleie har arbeidstaker i utgangspunktet ikke rett til å stå i stilling. Arbeidstaker kan imidlertid fremme krav om dette. Retten avgjør om arbeidstaker får stå i stilling. Den 1. januar ble det innført en 8-ukers frist for arbeidstakers fremsettelse av krav om å fortsette i stillingen i slike tvister. Fristens løper fra det tidspunkt arbeidstaker fratradte eller fra forhandlinger etter arbeidsmiljølovens regler er avsluttet.

Retten til å stå i stilling - nedbemanning

Arbeidstakere i faste stillinger har som utgangspunkt rett til å stå i stilling inntil saken er avgjort hvis de reiser søksmål om gyldigheten av en oppsigelse. En arbeidsgiver som mener det er urimelig at arbeidsforholdet fortsetter under en eventuell tvist, kan kreve at arbeidstaker fratrer under sakens behandling. Retten avgjør om arbeidstaker må fratre, og eventuelt når dette skal skje. I bestemmelsen som regulerer disse forhold er det nå tatt inn en presisering som slår fast at arbeidsgiver må kreve slik fratreden også ved hel eller delvis nedleggelse av

virksomheten. Endringen klargjør hvilken fremgangsmåte arbeidsgiver må benytte, og formålet er å forhindre automatisk fratreden i nedleggelsestilfeller.

Drøfting før oppsigelse - nedbemanning

I reglene om drøftingsplikt i forkant av oppsigelse er det presisert at ikke bare grunnlaget for oppsigelsen, men også valget av hvem som skal sies opp i en nedbemanningsprosess er omfattet av drøftingsplikten. Endringen innebærer ingen realitetsendring, men fastslår gjeldende rett.

Bedriftshelsetjeneste

1. januar trådte en ny forskrift om godkjenning av bedriftshelsetjeneste i kraft. De virksomheter som er pliktig til å ha bedriftshelsetjeneste kan selv velge hva slags type bedriftshelsetjeneste de ønsker å være tilknyttet, men de må velge en bedriftshelsetjeneste som er godkjent av Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet holder på med godkjenningen, og har opprettet et register over de som er godkjente, og de som er til godkjennelse. Samtidig er det gjort endringer i forskriften som regulerer at virksomheter innen visse bransjer skal ha godkjent bedriftshelsetjeneste. Veterinærtjenester er blitt omfattet av forskriften, noe som innebærer at også dyreklinikkene er pålagt å være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste.

Samvirkeloven

Ny lov om samvirkeforetak trådte i kraft 1. januar 2008. Eksisterende samvirkeforetak fikk fem år på seg til å tilpasse sine vedtekter til den nye loven, og overgangsordningen gjelder derfor fram til 1. januar 2013. Samvirkeforetak kan når som helst innen denne fristen begynne å benytte samvirkeforetaksbetegnelsen SA og melde fra om dette til foretaksregisteret. Foretaket vil bli underlagt samvirkeloven fra tidspunktet for registreringen i foretaksregisteret.

Endringer i folketrygdloven

5. november ble det vedtatt en rekke endringer i folketrygdloven. Blant annet blir kvalifikasjonsgrunnlaget for dagpenger endret slik at svangerskapsrelaterte sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger blir tatt med i kvalifikasjonsgrunnlaget. Videre oppheves særreglene for dagpengemottakere over 64 år. Endringene trer i kraft 1. januar 2011.

Ny foreldrepermisjonsordning

Denne høsten skal Stortinget vedta ny foreldrepermisjonsordning. Regjeringen foreslår å utvide fedrekvoten fra 10 til 12 uker. Den ene uken tas fra dagens valgfrie permisjonstid.

Høringer

Den 18. mars i år kom det såkalte Medvirkningsutvalget med sin rapport NOU 2010:1 *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. Utvalget konkluderte med at medbestemmelse og medvirkning er viktig, og at flest mulig bør ta medbestemmelse og medvirkning i bruk. Av konkrete tiltak foreslår utvalgets flertall at man skal opprettholde

dagens terskler om verneombud i virksomheter med flere enn 10 ansatte og arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med mer enn 50 ansatte. Mindretallet går inn for å senke tersklene og foreslår en adgang til å avtale andre ordninger enn verneombud i virksomheter med flere enn 5 ansatte og at det skal etableres arbeidsmiljøutvalg i bedrifter med mer enn 20 ansatte. Rapporten er sendt ut på høring.

Som en del av oppfølgingen av den nye IA-avtalen (se ovenfor), har Arbeidsdepartementet sendt ut forslag om mulige endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven på høring. Høringsfristen var 10. oktober 2010.

Arbeidsdepartementet har på nytt sendt ut høring angående utredningen om konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler. Høringsfristen er 1. november 2010.

På bakgrunn av EUs vikarbyrådirektiv har Arbeidsdepartementet sendt ut et forslag om et likebehandlingsprinsipp for vikarer, som innebærer endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven i form av at vikarbyråene må gi de utleide arbeidstakerne de samme lønns- og arbeidsvilkår som de faste ansatte i innleievirksomheten har. Høringsfristen er 10. desember 2010.