

Endringer i Arbeidsmiljøloven – kan arbeidsgiver og arbeidstaker bli enige om å arbeide som før?

Stortinget har nå vedtatt en rekke endringer i arbeidsmiljøloven som vil tre i kraft 1. juli i år. Dette er blant annet endringer som gir arbeidsgiver rett til å ansette personale midlertidig i inntil 12 måneder, uten særlig begrunnelse, forutsatt at det ikke gjelder for over 15 % av arbeidstakerne i virksomheten. Videre er det åpnet adgang til at arbeidstakere kan arbeide lengre vakter og over tid arbeide et større totalt antall timer enn tidligere. På en rekke punkter ser vi således at lovendringene dels reduserer arbeidstakernes rettsvern i forbindelse med endringene i reglene om midlertidige ansettelser, og dels øker arbeidsgivers mulighet til å avtale lengre vakter og generelt en større vaktbelastning på den enkelte arbeidstaker.

I tillegg medfører lovendringene en dårligere omregningsfaktor for arbeidstakerne for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Tidligere skulle en beredskapsvakt som hovedregel omregnes til arbeidstid med minst en faktor på 1:5. Nå fastsetter loven en omregningsfaktor på minst 1:7.

De ovennevnte og andre endringer til ugunst for arbeidstakerne har fått mange arbeidstakerorganisasjoner til å reagere negativt. Deler av fagbevegelsen har gått ut og oppfordret kommuner og fylkeskommuner til følge den "gamle" lovens regler om midlertidige tilsetninger, altså slik de er før lovendringene trer i kraft. Etter det som opplyses er det pr. 18. mai 26 kommuner, 3 bydeler i Oslo og 3 fylkeskommuner som har vedtatt dette. Det har i denne sammenheng blitt reist spørsmål om man lovlig kan gjøre dette etter at de nye reglene har trått i kraft 1. juli i år.

Utgangspunktet i arbeidsmiljølovens § 1-9 er at loven ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstakeren, med mindre det er særskilt fastsatt i loven. Dette medfører at avtaler som er til gunst for arbeidstaker vil være gyldige. I realiteten betyr dette at arbeidsmiljøloven i det vesentligste inneholder minstekrav og at det ikke er noe i veien for å inngå avtaler om bedre løsninger. Utgangspunktet er således at arbeidsgivere som er motstandere av regjeringens og stortingsflertallets endringer av arbeidsmiljø-loven kan inngå avtaler med arbeidstakere om gunstigere regler enn det loven tilsier. Om en avtale er til gunst eller ugunst for arbeidstaker kan i noen tilfeller være vanskelig å avgjøre. Hvis en avtale består av flere forhold, kan noen være til gunst og andre være til ugunst for arbeidstakeren. I disse tilfellene må de enkelte forhold som avtalen regulerer, i utgangspunktet vurderes hver for seg. Hovedregelen her er at dersom en bestemmelse i avtalen fraviker loven til arbeidstakers ugunst, kan dette medføre at denne delen av avtalen underkjennes av retten.

Det er således ikke noe til hinder for at en arbeidsgiver velger å ikke bruke de utvidede mulighetene loven gir, for eksempel ved å ikke inngå avtaler om lengre vakter mv. Likeledes kan arbeidsgiver også velge bort muligheten for å tilsette arbeidstakeren midlertidig, i stedet for å benytte den nye 12 månedersregelen eller andre av de nye reglene i lovens § 14-9. Men, dersom en arbeidsgiver i fremtiden skulle velge å benytte de "gamle" reglene i arbeidsmiljøloven og partene allikevel skulle bli uenige og saken går til retten, er det klart at domstolene, fra 1. juli i år, vil måtte vurdere saken ut fra de nye reglene i arbeidsmiljøloven. De gamle reglene er jo bortfalt fra samme tidspunkt. Det er således sterkt å anbefale at arbeidsgivere som ikke ønsker å benytte seg av de nye reglene, heller vurderer å la være å benytte mulighetene etter de nye reglene, enn å bruke rettsregler som er bortfalt.

Advokat Bjørn Bråthen