



Ny arbeidsmiljølov – oversikt over nye regler

Fra 1. januar i år trådte ny arbeidsmiljølov i kraft. En del er endret, selv om mye er som før. Her er hovedendringene som tannleger både i arbeidsgiver- og arbeidstakerrollen bør merke seg.

Loven ble vedtatt sommeren 2005, men på grunn av politisk uenighet blant annet om retten til å foreta midlertidig ansettelse og arbeidstidsbestemmelsene, fremmet Stoltenbergregjeringen lovendringer etter at den tiltrådte høsten 2005. Dette førte til at noen av de nye bestemmelsene som opprinnelig var vedtatt, ble reversert.

Ny lov innebærer på ingen måte at man får et helt nytt sett av lovregler på området. Selv om ny lov medfører en del endringer og nye bestemmelser, er mye av innholdet i stor grad samsvarende med bestemmelsene i tidligere arbeidsmiljølov. Systematikken i den nye loven er imidlertid ny, og dessuten er loven noe mindre detaljert.

Nedenfor er de viktigste nyheter presentert. Artikkelen er kun ment å gi en oversikt og dermed er det ikke noen uttømmende beskrivelse av reglene.

Formål og virkeområde

Som tidligere gjelder loven for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker. Loven er en vernelov og skal bl.a. sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, trygge ansettelsesforhold og gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstaker i den enkelte virksomhet kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø. Loven skal også bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Styrking av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet

Kravet om at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig både fysisk og psykososialt er videreført.

Et helt nytt krav er at øverste leder av

virksomheter skal gjennomgå opplæring i HMS-arbeid. Det er ikke konkretisert hva denne opplæringen skal bestå i. De fleste tannlegepraksiser er små og tannleger som er arbeidsgivere, er involvert i og har kunnskap om HMS-arbeid. Min antagelse er at behovet for opplæring er tilsvarende mindre enn for større virksomheter der den som har arbeidsgiveransvaret, herunder HMS-ansvar, ikke nødvendigvis deltar så direkte i slikt arbeid. Lovkravet omfatter imidlertid alle og det antas at det vil komme retningslinjer eller forskrifter som utdyper kravet.

Det er også nytt at noen av bestemmelsene som tidligere fremkom i den generelle internkontrollforskriften, nå er løftet inn i loven. Plikten til internkontroll er altså den samme, men reguleringsnivået et annet.

Ansettelse – Plikt til å gi intern informasjon om ledige stillinger

Bestemmelsene om ansettelse er plassert i lovens kapittel 14 og er i all hovedsak de samme som før. Nytt er lovfestingen av at arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Man skal altså gi intern informasjon om ledige stillinger. Bestemmelsen er nok mer aktuell for store bedrifter og for den offentlige tannhelsetjenesten enn for private tannlegevirksomheter, der slik informasjon vanligvis er kjent for alle. For øvrig er de formelle kravene til inngåelse av skriftlig arbeidsavtale og arbeidsavtalens innhold de samme som før.

Innhenting av helseopplysninger og medisinske undersøkelser

Det er fastsatt at arbeidsgiver i utlysning etter arbeidstakere eller på annen måte ikke kan be søkerne om å gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. Det

er heller ikke tillatt å innhente helseopplysninger på annen måte, for eksempel ved å innhente opplysningene ad omveier.

Det er videre innført en ny bestemmelse som fastslår at arbeidsgiver kun kan kreve medisinske undersøkelser når det følger av krav i lov eller forskrift, ved stillinger som innebærer særlig risiko eller når arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv og helse. Eksempelvis kan man for tannlegepraksiser tenke seg at undersøkelser foretatt av hensyn til smittevern kan være aktuelle.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

En helt ny bestemmelse fastsetter at deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse. Det er tre begrensninger i denne fortrinnsretten. For det første må den deltidsansatte være kvalifisert for den stillingen som blir ledig. For det andre må utøvelsen av fortrinnsretten ikke innebære vesentlig ulempe for virksomheten. Et eksempel på dette kan være at arbeidsgiver vil utvide med en halv stilling og at en ansatt som er i halv stilling, ønsker å utvide sin stilling, men kun med en viss andel. Dersom det da blir vanskelig og uohensiktsmessig for arbeidsgiver å finne en arbeidstaker til «reststillingen», vil det kunne foreligge en vesentlig ulempe for virksomheten. Den tredje forutsetningen er at fortrinnsretten for deltidsansatte ikke skal fortrenge den alminnelige fortrinnsretten for personer som er oppsagt det siste året pga. forhold på virksomhetens side for eksempel arbeidsmangel. Sistnevntes rettigheter går altså foran.

Adgangen til midlertidig ansettelse

Hovedregelen er nå som før at man som utgangspunkt skal ansette fast. De fleste har trolig merket seg at dette er et av de punkter det har stått politisk strid

om. Bondevikregjeringen ønsket å åpne for generelle midlertidige ansettelser i opptil 12 måneder, men partiene i Stoltenbergregjeringen var mot dette, og loven ble endret etter regjeringsskiftet slik at reglene nå er som før. Man kan ansette midlertidig i følgende situasjoner:

- arbeidets karakter tilsier det og skiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften
- vikariat
- praksisarbeid.

Loven nevner også noen andre tilfeller, men de er ikke praktiske for tannleger. Det er kommet inn i loven at dersom man er sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn 4 år, har man tilsvarende oppsigelsesvern som fast ansatte. Det må da foreligge saklig grunn for oppsigelse, i motsetning til hva som ellers gjelder for midlertidig ansettelse, nemlig at ansettelsen opphører ved avtalt tidspunkt.

Arbeidstidsbestemmelsene

Lovens regler om arbeidstid gjelder alle ansatte med unntak av personer i ledende eller særlig selvstendig stilling. Også for disse er det imidlertid et krav om at arbeidstidsordningen må være forsvarlig.

Lovens hovedregel er at alminnelig arbeidstid ikke må overstige ni timer per 24 timer eller 40 timer per syv dager. Det er lovens ytre ramme. Loven gir adgang til at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over lengere tidsperioder, og slik sett åpner loven for fleksibilitet. Slike avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker må inngås skriftlig. Vanlig arbeidstid er i dag normalt kortere enn lovens ramme. Det skyldes at man gjennom tariffavtale eller arbeidsavtale har blitt enige om bedre ordninger. Mange tannleger har i arbeidsavtalene med sine ansatte vist til mønsteravtalen for tannhelsesekretærer. Da er det mønsteravtalens regler som er utgangspunkt for regulering av arbeidstid.

Når det gjelder overtid, skal det bare pålegges når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov. Utgangspunktet er at overtid ikke må overstige 10 timer per 7 dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer i en periode på 52 uker.

Det er for øvrig blitt lovfestet at alle arbeidstakere har rett til fleksibel arbeidstid under forutsetning av at det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Permisjonsregler

Reglene om rett til permisjon fremgår av lovens kapittel 12. Alle de permisjonsrettigheter som fulgte av den tidligere loven er opprettholdt, men det er gjort noen utvidelser av rettighetene.

For det første gis adoptivforeldre samme rett til permisjon i forbindelse med adopsjon som foreldre har ved fødsel. Det gjelder ikke hvis barnet er over 15 år eller ved stebarnsadoptsjon. Også retten til to ukers omsorgspermisjon ved fødsel skal gjelde ved adopsjon.

For det andre er tidskontoreglene gjort mer fleksible ved at tidskonto kan benyttes i tre år og ikke bare to år slik det var tidligere. Det er heller ikke lenger vilkår om at man minst må ha 50 % stilling eller at man er bundet til å ta tidskonto i form av gitte stillingsbrøker.

For det tredje gis det nå rett til permisjon fra første dag dersom man har barn som enten innlegges i sykehus og arbeidstaker er sammen med barnet eller alternativt at barnet trenger kontinuerlig pleie hjemme. Denne permisjonsretten gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Rett til permisjon fra første dag gis også dersom barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade. Sistnevnte rettighet gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år.

Oppsigelsesvern

Langt på vei er reglene knyttet til oppsigelse beholdt uendret, men er nå plassert i hhv. kapittel 15 og reglene om tvist i kapittel 17. Kravet om saklig grunn for oppsigelse er det samme som før, og dessuten er både saksbehandlingsregler og de lovbestemte oppsigelsesfrister de samme.

Det ble opprinnelig vedtatt en endring om at arbeidstaker ved tvist om gyldigheten av oppsigelse kun hadde rett til å stå i stilling frem til saken var behandlet i første instans i rettsapparatet. Dette ble reversert av Stoltenbergregjeringen, slik at arbeidstaker fortsatt kan stå i stillingen frem til saken er endelig avgjort.

Ved fravær som skyldes sykdom, har arbeidstaker fått utvidet vern mot opp-

sigelse ved at man ikke kan sies opp i de første 12 måneder etter at sykefravær inntrådte. Tidligere var det generelle vernet seks måneder, og 12 måneder først hvis sykdommen var pådratt i arbeidsforholdet eller arbeidstakeren hadde vært ansatt i mer enn fem år.

Suspensjon

Etter mønster av tjenestemannsloven er det innført en bestemmelse om suspensjon. Det innebærer at dersom det antas at arbeidstaker kan ha gjort seg skyldig i forhold som kvalifiserer til avskjed (grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold), kan arbeidstakeren pålegges å fratre mens saken undersøkes. Et typisk eksempel er mistanke om underslag. Da kan arbeidstaker suspenderes inntil saken kan avklares, noe det tidligere ikke var lovfestet adgang til. Forutsetningen for å suspendere er at virksomhetens behov må tilsi suspensjon, at suspensjonen oppheves så raskt som mulig, at den ikke skal vare utover tre måneder. Dessuten skal lønnen løpe som før under suspensjonen.

Diskrimineringsforbud

Reglene for dette er videreført, men har fått en ny utforming og er plassert i et eget kapittel 13 i loven. Forbud mot diskriminering omfatter alle sider av arbeidsforholdet. Vernet gjelder diskriminering på grunn av politisk syn, fagorganisering, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder samt kjønn, etnisk eller nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Loven åpner for å gjøre unntak fra diskrimineringsforbudet når dette har et saklig formål.

Nytt er at loven fastslår at midlertidig ansatte og deltidsansatte skal vernes mot diskriminering. For eksempel vil da dårligere avlønning av deltidsansatte kunne stride mot diskrimineringsforbudet.

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at diskriminering ikke har funnet sted dersom det legges frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering i strid med loven.

Varsling

Det er lovfestet et forbud mot gjengjeldelse overfor arbeidstaker som har varslet offentligheten om kritikkverdige forhold i virksomheten. Denne be-

stemmelsen som skal verne «whistle-blowers» har vært mye omtalt. Akkurat denne bestemmelsen valgte man å vente med å sette i kraft, og det vil komme et nytt lovforslag i løpet av dette året.

Tvisteløsningsnemnd

Den nye loven etablerer en ny ordning med en tvisteløsningsnemnd som skal avgjøre alle tvister om permisjonsrettigheter, fortrinnsretten for deltidsansatte og ulike tvister om arbeidstid, bl.a. om fleksibel arbeidstid, redusert arbeidstid og fritak for overtid. Tvister om slike forhold kan ikke bringes inn for domstolene før de har vært prøvet av nemnda.

Arbeidstakermedvirkning

Det har kommet et nytt kapittel i loven, kapittel 8, som gjelder krav om informasjon og drøfting mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i gitte situasjoner. Reglene gjelder kun virksomheter med minst 50 ansatte og er derfor mest relevant for ansatte i Den offentlige tannhelsetjenesten. Plikten til å informere og drøfte gjelder bl.a. forventet utvikling og økonomi, bemanningssituasjon og beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold. Det skal nevnes at de krav som nå lovfestes, i betydelig grad er tariffestet allerede.

Kontrolltiltak

Gjennom den nye loven er rammene for bruk av kontrolltiltak blitt lovfestet. Kontrolltiltak kan eksempelvis være tidsregistrering, sjekk av e-post, rusmiddeltesting etc. Loven fastsetter at slike tiltak kun kan iverksettes når det foreligger saklig grunn. Tiltaket må heller ikke være en uforholdsmessig ulempe for arbeidstakeren. Det stilles krav om at de tillitsvalgte skal delta i drøfting før slike tiltak iverksettes og at man jevnlig skal evaluere behovet for kontrolltiltaket.

*Dag Erlend Reite
Advokatfullmektig, NTF*

SSSSpør advokaten

NTFs advokat får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserne oppfordres til å komme med egne spørsmål som enten kan sendes til redaksjonen eller direkte til Knut S. Kjølstad.

Har tannhelsesekretæren krav på å fortsette hos ny tannlege?

Spørsmål: Jeg har det siste år unnlatt å ta inn nye pasienter og tar sikte på å avslutte min virksomhet ved årsskiftet. Jeg har nå kontakt med en tannlege som er interessert i å leie lokalene og kjøpe noe av utstyret mitt etter takst. Spørsmålet er om min tannhelsesekretær har krav på å fortsette i stilling hos den nye tannlegen.

Svar: Det er bare når en virksomhet overdras til en ny eier at ansettelsesforholdet opprettholdes. Med overdragelse menes «overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen». I utgangspunktet kan det tenkes vanskelige grensespørsmål når deler av virksomhet selges/fortsettes. I dette tilfellet synes det klart at ansettelsesforholdet ikke overføres til den nye tannlegen med mindre partene er enige om det. Vedkommende har kjøpt utstyr og inngått leieavtale med gårdeier. Ingen av tidligere tannleges pasienter overtas av den nye. Du bør derfor si opp tannhelsesekretæren i god tid før virksomheten nedlegges.