



Saltdal kommune

43

VEDLEGG DEL B S. 43-89

Ansettelsesreglement

Saltdal Kommune

Personalavdelingen

01.05.2015

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	3
2. KRAV TIL TILSETTINGSPROSESSEN	3
2.1 VED LEDIGHET SKAL VIRKSOMHETSLEDER FORETA FØLGENDE VURDERINGER SOM DRØFTES MED TILLITSVALGTE	3
2.2 TILLITSVALGTE	4
3. OPPRETTELESE AV STILLINGER	4
3.1 TILSETTINGSMYNDIGHET	4
4. FØR UTLYSNING	4
5. UTLYSNING	5
5.1 INTERN UTLYSNING	5
5.2 EKSTERN UTLYSNING	5
5.3 PERSONALKONTORET	6
5.4 OPPRETTELSE AV TILSETTINGSSAK I E-PHORTE	6
6. SAKSBEHANDLING	6
6.1 SAKSUTREDNINGENS INNHOLD:	7
6.2 VEDTAK SKAL INNEHOLDE:	7
6.3 VEDTAK PÅ TILSETTING	7
6.4 SAKSMAPPEN I E-PHORTE SKAL INNEHOLDE:	7
6.5 PERSONALMAPPEN I E-PHORTE SKAL VED TILSETTING INNEHOLDE:	8
Vedlegg 1	9
Eksempel Annonse til hjemmesiden (fulltekstannonse)	9
Vedlegg 2	11
Eksempel Annonse til aviser, NAV, finn.no (Henvisningsannonse)	11

1. INNLEDNING

Dette reglementet gjelder ved tilsetting av alt personell som kommer inn under bestemmelsene i Hovedtariffavtalens kap. 1, § 1.

Saltdal Kommune skal føre en aktiv politikk med hht å arbeide for å omgjøre deltidsstillinger til heltidsstillinger, særlig innen pleie, omsorg og helse.

2. KRAV TIL TILSETTINGSPROSESSEN

Det stilles følgende generelle krav til tilsettingsprosessen:

- Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, samt skikkethet for stillingen) Jfr. HTA kap. 1, § 2.2
- Tilsettingsprosessen skal prioriteres og sikre rask og forsvarlig saksbehandling.
- Sikre formelle krav i tilsettingssaker slik det fremgår av Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen, Arbeidsmiljøloven, Forvaltningsloven, Offentlighetsloven.
- Alle tilsettingsbrev/arbeidsavtaler skal være skriftlig.

2.1 VED LEDIGHET SKAL VIRKSOMHETSLEDER FORETA FØLGENDE VURDERINGER SOM DRØFTES MED TILLITSVALGTE

- Vurdere kompetansebehovet
- Vurdere om det er behov for tilsetting i stillingen
- Vurdere om det er behov for tilsetting i kun deler av stillingen
- Vurdere om det skal foretas endring i arbeidsoppgaver/ stillingens innhold
- Vurdere omdisponering av andre ansatte
- Avklare med personalavdelingen om det er ansatte som av ulike grunner (helsemessig/overtallig og lignende) kan/bør omplasseres til eller utprøves i aktuell stilling. Jfr HTA kapittel 1, pkt 3.4.1

Jfr. AML § 14-2 Fortrinnsrett til ny ansettelse og § 14-3 Fortrinnsrett for deltidsansatte.

46

2.2.1 TILLITSVALGTE

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

Arbeidsgivers plikter HA del B § 3-1

§ 3-1.d: Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, orientere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:

- *ledige og nyopprettede stillinger*
- *prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til og intervju av aktuelle kandidater*

Tillitsvalgtes rettigheter HA del B § 3-2

§ 3-2.g: Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen

3. OPPRETTELESE AV STILLINGER

Kommunestyret har myndighet til å opprette:

- Faste stillinger
- Prosjekt-/engasjementstillinger

3.1 TILSETTINGSMYNDIGHET

Tilsettingsmyndigheten i Saltdal kommune utøves av følgende organ:

- Kommunestyret ansetter: Rådmann
- Rådmannen ansetter: Alt øvrige personell

Det vises for øvrig til gjeldende delegasjonsreglement og Hovedavtalens Del B § 3.1

4. FØR UTLYSNING

FØR UTLYSING:

Virksomhetsleder henvender seg skriftlig gjennom saksbehandlingsprogrammet til Rådmann/kommunalleder for godkjenning av igangsettingen av tilsettingsprosessen.

Rådmann skal godkjenne både intern og ekstern utlysning

Før en igangsetter tilsettingsprosessen må enheten forsikre seg om at det er budsjettmessig dekning.

5. UTLYSNING

Stillinger skal som hovedregel lyses ut. AML § 14-1

Rådmann/Kommunalleder skal godkjenne annonsen.

5.1 INTERN UTLYSNING

Intern kunngjøring i hht til HTA pkt. 2.3.1 og AML § 14.3.

Ved intern utlysning skal følgende tekst tas inn i annonsen:

- «søkere som vil heve fortrinnsrett etter bestemmelsene i HTA § 2.3 Fortrinnsrett for deltidsansatte jfr. AML § 14-3
- Arbeidstakere som har blitt sagt opp, og som vil heve fortrinnsrett jfr. AML § 14.2 må oppgi dette i søknaden».

Ved internutlysning av stillinger gis følgende anledning til å søke:

- Ansatte som har et fast tilsettingsforhold

Enhets oppgaver v/virksomhetsleder:

- Utforme og ferdigstille fullstendig annonsetekst (til hjemmesiden) og henvisningsannonse (til aviser)
- informere internt i egen enhet (**også de ansatte som er i permisjon/sykemeldte**)
- Det skal søkes elektronisk via link på hjemmesiden www.saltdal.kommune.no

5.2 EKSTERN UTLYSNING

Det skal søkes elektronisk via link på hjemmesiden www.saltdal.kommune.no

Virksomhetsleders oppgave:

- Utforme og ferdigstille både henvisningsannonse og fulltekstannonse
- Annonsetekstene samt skriftlig godkjenning på at rådmann/kommunalleder har godkjent tilsettingsprosessen sendes via e-post til personalkontoret

Annonsen bør inneholde (kortfattet):

- stillingsbenevnelse, stillingsstørrelse, aktuelle arbeidsoppgaver
- kvalifikasjonskrav (jfr. HTA § 2 pkt 2.2)
- at vi har en gunstig pensjonsordning
- lønn i hht avtaleverk, evt krav til sertifisering, offentlig godkjenning
- for stilling der det kreves politiattest, - skal det opplyses at den som tilsettes må levere denne før tiltredelse
- kontaktperson m/tlf. nr. som kan gi nærmere opplysninger om stillingen
- søknadsfrist bør være 2-3 uker

5.3 PERSONALKONTORET

Annonsene blir kvalitetssikret og videresendt annonsebyrå.

Fulltekstannonsen blir lagt inn i Webcruiter

Webcruiter er nettstedet hvor utlysning ligger og søker finner den elektroniske søkerveien

Annonsering

- Utlysning skal som hovedregel skje i fellesannonse en gang i måneden, andre lørdag i hver måned
- Annonsene må være oversendt personalkontoret elektronisk senest en uke før.

5.4 OPPRETTELSE AV TILSETTINGSSAK I E-PHORTE

Servicetorget gjør følgende:

Når søknadsfristen er gått ut opprettes tilsettingssak i kommunens saksbehandlingssystem. I saken ligger annonsen, offentlig søkerliste, utvidet søkerliste (som søkere kan få tilsendt ved etterspørsel) og egendefinert søkerliste (inneholder selve søknaden og cv)
Det blir sendt mail til enheten med opplysninger om saksnummer.

6 SAKSBEHANDLING

- Saksbehandling gjøres på den aktuelle enhet/avdeling av virksomhetsleder
- *Intervju:*

Virksomhetsleder involverer aktuell tillitsvalgt ved utvelgelse til og intervju av aktuelle kandidater. Intervjuutvalg i enhetene består av virksomhetsleder, aktuell tillitsvalgt og eventuell representant fra aktuelt fagområde, - *som hovedregel 3 personer.*

6.1 SAKSUTREDNINGENS INNHOLD:

- Om stillingen er fast, engasjement, prosjekt eller et vikariat (ved vikariat skal navnet på vedkommende som innehar stillingen fremkomme)
- Hvor den er utlyst, søknadsfrist, kvalifikasjonskrav, antall søkere
- Om noen har fortrinnsrett
- Kort vurdering av søkeres kvalifikasjoner relatert til oppgitte krav og innhentede referanser
- Om det ble gjennomført intervju, hvem deltok, hvilken arbeidstakerorganisasjon, enighet/uenighet om virksomhetsleder/saksbehandlers anbefaling for tilsetting

6.2 VEDTAK SKAL INNEHOLDE:

- Navn og fødselsdato på den som innstilles. Det bør innstilles 1-2 reserver
- Arbeidssted pr tiden.
- Stillingsbenevnelse/stillingskode
- Stillingsstørrelse
- Om stillingen er fast, engasjement, prosjekt eller vikariat
- Hvem det eventuelt er vikariat for
- Vikariatets lengde
- Lønnplassering i hht gjeldende Hovedtariffavtale og lokale bestemmelser/ Lønnspolitisk plan?
- Er det krav om politiattest, sertifikat, ol må dette fremkomme som et vilkår for stillingen.
- Hvis den som ansettes er under utdanning må det fremkomme som et vilkår for tilsetting i stillingen, at vedkommende må fullføre/godkjent utdanning innen en fastsatt tid.

6.3 VEDTAK PÅ TILSETTING

Den originale tilsettingssaken oversendes rådmann

Rådmann fatter vedtak i alle tilsettingssaker

6.4 SAKSMAPPEN I E-PHORTE SKAL INNEHOLDE:

- Utlysningsannonse
- Søkerlister
- Original underskrevet saksutredning.

50

- Underskrevet arbeidsavtale

6.5 PERSONALMAPPEN I E-PHORTE SKAL VED TILSETTING INNEHOLDE:

- Underskrevet tilsettingsbrev
- Attester, vitnemål, autorisasjoner
- Underskrevet lønnsmelding med anvisning som sendes lønningskontoret så snart tiltredelsesdato er kjent

Vedlegg 1

Eksempel Annonse til hjemmesiden (fulltekstannonse)

Virksomhetsleder Helse

100 % fast stilling

I samhandlingsområdet Helse og omsorg, er det ledig stilling som virksomhetsleder for helsetjenesten. Helsetjenesten har ansvaret for hjemmetjenesten, legetjeneste, helsestasjon, fysio – og ergo terapi, frisklivssentral samt barnevern og rus- og psykiatritjenesten og vil ha en sentral rolle i kommunens arbeid med forebyggende arbeid blant barn, unge og voksne. Det skal være en virksomhet med fokus på flerfaglig og tverrsektorielt arbeid for å fremme helse og folkehelse blant kommunens befolkning.

Virksomhetsleder har det økonomiske og administrative ansvaret for tjenesten, stillingen er direkte underlagt kommunalleder og inngår i dennes ledergruppe.

Virksomheten har i alt ca 114 årsverk.

Stillingens ansvars- og arbeidsområde:

- Overordnet økonomisk og administrativ ledelse
- Organisere, lede og motivere de ansatte i enheten
- Samordne og videreutvikle tjenestetilbud innen gitte rammevilkår
- Være en pådriver i arbeidet med ulike reformer og organisasjonsutvikling, både internt og i interkommunalt samarbeid
- Bidra i kommunens overordnede planarbeid
- Pådriver i intern kvalitetsutvikling
- Saksbehandling overfor politiske organer
- Være en aktiv pådriver i kommunens folkehelse og forebyggende arbeid

Ønskede kvalifikasjoner/egenskaper:

- Relevant utdanning på universitets-/høgskolenivå.

52

- Erfaring fra lederstilling i sammenlignbar virksomhet.
- Økonomisk kompetanse
- Klar og tydelig kommunikasjon så vel muntlig som skriftlig
- Vilje og evne til flerfaglig arbeid og til å omsette ideer til handling
- Stå- på vilje og godt humør
- Selvstendig, initiativrik, målrettet og engasjert
- Opptatt av å utvikle og motivere medarbeidere og har gode samarbeidsevner
- Kan identifisere seg med kommunens verdisyn som er imøtekommende, løsningsfokuset og ansvarlig

Vi tilbyr:

- En utfordrende lederstilling i en organisasjon i utvikling.
- Spennende og utfordrende oppgaver i et godt arbeidsmiljø
- Dyktige medarbeidere med utdanning på et høyt nivå
- Gode samarbeidsforhold

Tilsettings-, lønns og arbeidsvilkår i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og avtaleverk, herunder 6 mnd. prøvetid. Kommunen har gunstig pensjonsordning. Dokumentasjon på opplysninger gitt i søknaden, må fremlegges i forbindelse med intervju eller på forespørsel.

Nærmere opplysninger om stillingen kan innhentes hos kommunalleder Maria Rolandsen tlf. 90 40 02 48, eller personalsjef Lars Skjelstad tlf. 75 68 20 00

Vi oppfordrer kvalifiserte til å søke uansett alder, kjønn, funksjonshemning eller kulturell bakgrunn. Ved første gangs ansettelse i kommunen gjelder en prøvetid på 6 måneder. Fast ansatte i Saltdal kommune med fortrinnsrett som overtallig, ferdig utført eller som ønsker å øke sin stillingsandel oppfordres til å søke.

Søknad sendes elektronisk. Søknadsskjema finner du på www.saltdal.kommune.no under ledige stillinger.

Det gjøres oppmerksom på at søkerens navn kan bli offentliggjort, selv om søkeren ber om å ikke bli oppført på søkerlisten.

Søknadsfrist: 4.9.2014

53

Vedlegg 2

Eksempel Annonse til aviser, NAV, finn.no (Henvisningsannonse)

Virksomhetsleder Helse

100 % fast stilling

I samhandlingsområdet Helse og omsorg, er det ledig stilling som virksomhetsleder for helsetjenesten. Helsetjenesten har ansvaret for hjemmetjenesten, legetjeneste, helsestasjon, fysio- og ergoterapi, frisklivssentral samt barnevern og rus- og psykiatritjenesten og vil ha en sentral rolle i kommunens arbeid med forebyggende arbeid blant barn, unge og voksne. Det skal være en virksomhet med fokus på flerfaglig og tverrsektorielt arbeid for å fremme helse og folkehelse blant kommunens befolkning. Virksomhetsleder har det økonomiske og administrative ansvaret for tjenesten, stillingen er direkte underlagt kommunalleder og inngår i dennes ledergruppe.

Nærmere opplysninger om stillingen kan innhentes hos kommunalleder Maria Rolandsen tlf. 904 00 248, eller personalsjef Lars Skjelstad tlf. 75 68 20 00
Søknad sendes elektronisk. Søknadsskjema og fullstendig utlysningstekst finner du på www.saltdal.kommune.no under ledige stillinger.

Søknadsfrist: 4. september 2014



54

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	6/15	03.06.2015

Sign. Eksp. 03.06.15 CK	Eksp. til: Administrasjonsutvalget/kommunestyret
----------------------------	---

Uttalelse til forslag til ansettelsesreglement

Foreliggende dokumenter:

- Saksfremlegg til adm.utvalg/kommunestyret
- Forslag til revidert tilsettingsrutiner

Sakens bakgrunn

Det er nå utarbeidet nye tilsettingsrutiner som skal behandles i administrasjonsutvalget og kommunestyret.

Saken legges frem for AMU til uttalelse.

Saken har vært drøftet med de tillitsvalgte. Det fremkom ingen særskilte kommentarer til forslaget.

Rådmannens innstilling

AMU støtter fremlagt forslag til reviderte tilsettingsrutiner.

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 03.06.2015

Behandling:

Enstemmig vedtak:

AMU støtter fremlagt forslag til reviderte tilsettingsrutiner.



Saltdal kommune

55

Vår ref
2015/578

Saksbehandler
Sissel Blåmoli, tlf: 75 68 21 01

Dato
28.05.2015

Retningslinjer
for
AKAN – arbeid
i
Saltdal Kommune

Innhold

1. INNLEDNING	3
1.1 AKANS FORMÅL.....	3
1.2 TAUSHETSPLIKT	3
2. AKTØRER I AKAN-ARBEIDET OG DE ULIKES ROLLER	4
2.1 AKAN- UTVALGET	4
2.2 Virksomhetsleder/nærmeste leder	4
2.3 DEN ANSATTE	4
2.4 TILLITSVALGTE	4
2.5 VERNEOMBUD	5
2.6 PERSONKONTAKT(ER).....	5
2.7 AKAN- KONTAKTER.....	5
2.8 BEDRIFTSHELSETJENESTE.....	5
3. PROSEDYRER VED PERSONRETTET ARBEID	6
3.1 DEN NØDVENDIGE SAMTALEN – PERSONLIG SAMTALE	6
3.2 REAKSJONSGRUNNLAG VED BRUDD PÅ KRAV TIL ADFERD	6
3.2.1 FØRSTE ADVARSEL	6
3.2.2 ANDRE ADVARSEL.....	6
3.2.3 TREDJE ADVARSEL/YTTERLIGERE ADVARSLER.....	7
3.3 GENERELT.....	7
DEN NØDVENDIGE SAMTALEN, PERSONLIG SAMTALE	7

1. INNLEDNING

AKAN- arbeidet inngår i sin helhet som en del av HMS-systemet og er således en integrert del av personalpolitikken.

AKAN- arbeidet på den enkelte arbeidsplass skal være tuftet på samarbeid mellom partene.

Saltdal kommune har en klar holdning til at rus og arbeid ikke hører sammen, - det er uakseptabelt å møte på jobb påvirket av rusmidler. Dette gjelder alkohol og narkotika, men også legemidler som kan gi rus. I tillegg dreier det seg om bakrus og alkohollukt.

Pengespillproblematikk inngår også i AKAN-arbeidet.

Saltdal kommune har en klar holdning til at pengespill og arbeid ikke hører sammen.

Vi har faste prosedyrer for hva som skal gjøres dersom misbruk likevel skulle forekomme. Alle ansatte i Saltdal kommune skal kjenne til disse, jfr. pkt 4.

Kurs og konferanser samt dager etter spesielle merkedager er vanlige arbeidsdager. Følgelig er holdningen til rusmiddelpåvirkning ved slike anledninger den samme som ellers.

Krav til atferd:

- Arbeidstakeren skal ikke være påvirket av alkohol, narkotika eller andre berusende/bedøvende midler i arbeidstiden, eller ha fravær på grunn av rusmisbruk
- Arbeidstakeren skal ikke være avhengig av pengespill som kan skade den yrkesmessige arbeidsutførelsen

1.1 AKANS FORMÅL

- Forebygge rus- og avhengighetsproblemer i Saltdal Kommune
- Bidra til at ansatte med rusmiddelproblemer og pengespillproblemer får et tilbud om hjelp
- Gjøre ledere i stand til tidlig å gripe fatt i – og ansatte til tidlig å ta opp – risikofylt rusmiddelbruk og spilleatferd

Et godt AKAN- arbeid skal garantere kvalitet og faglig standard, ivareta sikkerhet, opprettholde et avhengighetsfritt og godt arbeidsmiljø. J.fr AML § 1.1, Internkontrollforskriften.

1.2 TAUSHETSPLIKT

Alle som deltar i AKAN-arbeidet har taushetsplikt. En forutsetning for et vellykket AKAN-opplegg er at alle som er involvert har et nært samarbeid.

Saltdal Kommunes rutiner for AKAN- arbeid gjelder også for vikarer og prosjektansatte.

2. AKTØRER I AKAN-ARBEIDET OG DE ULIKES ROLLER

2.1 AKAN- UTVALGET

AKAN-utvalget er et underutvalg av AMU, er partssammensatt og består av:

Personalsjef, personalkonsulent, AKAN-kontakt/kontakter, BHT

Utvalget møtes fire ganger i året.

Utvalget har ansvar for:

- å planlegge, organisere og tilrettelegge AKAN- arbeidet
- det overordnede AKAN- arbeidet som består i å forebygge misbruk og sikre informasjons- og holdningsskapende arbeid
- å bistå enhetsledere/avdelingsledere med generell veiledning ved behov
- å utvikle og revidere rutiner og retningslinjer for håndtering av individsaker
- å rapportere om utvalgets aktivitet til AMU

AKAN- utvalget behandler **ikke** individuelle saker.

Individuell AKAN-oppfølging **er leders ansvar.**

2.2 Virksomhetsleder/nærmeste leder

- har det konkrete og formelle ansvaret for at rusmiddelpolitikken gjøres kjent og etterlevs, og for at retningslinjene for AKAN- arbeidet følges
- at det konsekvent og tidlig reageres på sammenblanding av rus og arbeid
- at det snakkes med en medarbeider ved tegn som gir grunn til bekymring, uro eller mistanke
- beskrevne prosedyrer følges ved brudd på rusmiddelatferd ol, jfr. punkt 3
- har ansvar for utforming, oppfølging og evaluering

2.3 DEN ANSATTE

- En medarbeider med et rusmiddelproblem har ansvaret for å gjøre noe med dette og kan selv søke råd og hjelp hos sin leder eller bedriftshelsetjenesten. Så langt det er mulig, vil Saltdal kommune medvirke til å finne løsninger.
- Alle ansatte i Saltdal kommune er ansvarlig for et rusfritt og godt arbeidsmiljø. Dette innebærer at hver ansatt selv må sørge for å være rusfri på jobb. Det innebærer også at kollegaer må si fra om belastninger i arbeidsmiljøet. En skal ikke late som en ikke ser, bagatellisere, eller bidra til å skjule rusmiddelbruk på jobb.

2.4 TILLITSVALGTE

- har et særskilt ansvar for et rusfritt arbeidsmiljø både gjennom egen atferd og veiledning
- skal se til at AKAN-retningslinjene følges

- skal bidra til at arbeidstakerne får saklig oppfølging ved eventuelle brudd på bestemmelse om bruk av rusmidler og spilleavhengighet

2.5 VERNEOMBUD

- skal ha et overblikk over arbeidsmiljø og sikkerhet, jfr. Aml. kap. 6.
- skal påse at arbeidet med rusmiddelspørsmål settes i sammenheng med helse, miljø og sikkerhetsarbeidet

2.6 PERSONKONTAKT(ER)

- er en kollega/støttespiller i et individuelt AKAN- opplegg og velges fra sak til sak av personen som er i et opplegg
- skal være til støtte og oppmuntring, fortrinnsvis i arbeidstiden
- rollen og oppgavene må utformes konkret i den enkelte avtale
- valget av personkontakt bør aksepteres av nærmeste overordnet, BHT og eventuelt lege
- tillitsvalgt på enheten kan være personkontakt
- samarbeider med og får veiledning av AKAN-kontakt og BHT

2.7 AKAN- KONTAKTER

AMU utnevner 4 AKAN-kontakter for to år om gangen.
Hver kontakt har tildelt ett av følgende ansvarsområder:

Teknisk	Oppvekst og kultur
Helse, sosial og omsorg	Fellestjenester Rådmann, kommunalledere, personal, økonomi og lønn

De skal være:

- arbeidstakere som kjenner bedriften godt og som har tillit, gjerne tillitsvalgte.
- ressurspersoner, pådrivere og rådgivere i spørsmål som dreier seg om rusmiddelbruk, pengespill og håndtering av slike saker
- tilgjengelige for kollegaer som trenger å rådføre seg om eget eller andres avhengighetsproblem
- sammen med nærmeste leder og bedriftshelsetjeneste delta i planlegging, koordinering og oppfølging av individuelle AKAN-opplegg

2.8 BEDRIFTSHELSETJENESTE

- Bedriftshelsetjenesten har en fri og uavhengig rolle jfr. AML Kap. 3 og er vår medisinske rådgiver
- BHT har sammen med nærmeste leder, og AKAN- kontakt hovedansvar for innhold, oppfølging og evaluering av individuelle AKAN- saker

60

- I samarbeid med de øvrige i AKAN- utvalget skal bedriftshelsetjenesten gi informasjon og opplæring i AKAN- og avhengighetsrelaterte spørsmål
- BHT vil også være oppmerksom på avhengighetsspørsmål når de foretar ordinære kartlegginger og oppfølging av arbeidsmiljøet

3. PROSEDYRER VED PERSONRETTET ARBEID

3.1 DEN NØDVENDIGE SAMTALEN – PERSONLIG SAMTALE

Det er et lederansvar å gripe fatt i vanskelige og personlige forhold og uønsket atferd som påvirker både arbeidsmiljøet og utførelsen av arbeidet. Samtalen kan være det som skal til for gi en mulighet til forandring og gjøre nye valg. Jfr. vedlegg.

Leder bør bla kalle inn til personlig samtale ved:

- Bekymringsfull atferd i relasjon til arbeidsreglement
- Bekymringsmelding fra kollega(er)
- Bekymringsmelding fra annet miljø

3.2 REAKSJONSGRUNNLAG VED BRUDD PÅ KRAV TIL ADFERD

Det skal reageres når en ansatt ikke forholder seg til følgende krav til adferd

- Arbeidstakeren skal ikke være påvirket av alkohol, narkotika eller andre berusende/bedøvende middel i arbeidstiden, eller ha fravær på grunn av rusmisbruk.
- Arbeidstakeren skal ikke være avhengig av pengespill som kan skade den yrkesmessige arbeidsutførelsen.
- Er en ansatt beruset/påvirket, skal vedkommende sendes hjem av leder og saken tas opp igjen dagen etter

3.2.1 FØRSTE ADVARSEL

- Aktuell ansatt mottar en muntlig advarsel etterfulgt av en personlig samtale med nærmeste leder
- Dersom arbeidstakeren ønsker det, deltar tillitsvalgt
- Saltdal kommunes rusmiddelpolitikk og formelle prosedyrer presiseres for arbeidstakeren
- Den ansatte tilbys hjelp og støtte. Å ta imot tilbudet på dette stadiet er frivillig
- Leder lager referat fra samtalen som både leder og ansatt skriver under på - dato og foranledning for advarselen skal fremkomme
- Bekreftelse på mottatt muntlig advarsel underskrives av begge parter. Jfr. vedlegg
- AKAN-kontakt og BHT orienteres om at advarsel er gitt

3.2.2 ANDRE ADVARSEL

Ved eventuelt nytt brudd gis en ny advarsel, denne gang skriftlig. Vedkommende har nå følgende valg:

61

- Han/hun kan gå inn i et individuelt AKAN-opplegg i samarbeid med nærmeste leder, AKAN-kontakt og BHT. Hvis medarbeideren sier ja, utarbeides og inngås en skriftlig avtale om et individuelt tilpasset AKAN-opplegg. Behov for profesjonell behandling vurderes
- Forholdet behandles som personal-/disiplinærsak, hvor ansettelsesforholdet blir vurdert. AKAN-kontakt, BHT og tillitsvalgt (dersom vedkommende er organisert) orienteres om at ny advarsel er gitt

3.2.3 TREDJE ADVARSEL/YTTERLIGERE ADVARSLER

Ved ytterlige brudd gis også en skriftlig advarsel. Det innkalles til møte hvor det igangsatte AKAN- opplegget evalueres av alle involverte.

Vurderes opplegget fremdeles som positivt, fortsetter det med nødvendige justeringer.

I motsatt fall behandles saken som ordinær personal-/disiplinærsak.

3.3 GENERELT

For skriftlige advarsler og oppsett av individuelle AKAN-opplegg benyttes Saltdal kommunes standardformular (se vedlegg 3 og 4). Så lenge et formelt AKAN- opplegg er i gang, oppbevares advarselsbrev på gjeldende enhet.

Går det mer enn to år etter siste brudd på krav til atferd, avsluttes det individuelle AKAN-opplegget.

Advarselen bortfaller og papirer som berører arbeidsforholdet i saken makuleres.

Dersom saken går over til å bli en personal-/disiplinærsak, følges prosedyrer i henhold til avtaleverket.

DEN NØDVENDIGE SAMTALEN, PERSONLIG SAMTALE.

En samtale kan være det som skal til for gi et menneske en mulighet til forandring og gjøre nye valg. Samtalen kan være et tiltak på bakgrunn av bekymring fra en kollega, der personlig livsførsel går ut over arbeid og setter andre menneskers trivsel og sikkerhet i fare.

Det er et lederansvar å gripe fatt i vanskelige og personlige forhold og uønsket atferd som påvirker både arbeidsmiljøet og utførelsen av arbeidet. I tillegg skal den som muligens har et rusmiddelproblem ivaretas på en omsorgsfull og saklig måte.

Ved hjelp av samtalen vil den det gjelder:

- få vite at hun/han blir sett
- bli gjort oppmerksom hva bedriften står for
- hvilke holdninger som gjelder
- hva som er arbeidstakerens ansvar

Det må fremkomme at det kreves en endring og at det er hjelp å få til dette.

Søk gjerne råd hos andre ressurspersoner, BHT eller hos AKAN sentralt.

Bakgrunn for samtalen:

- Hva er din bekymring?

62

- Fravær, samarbeidsproblemer, nedsatt arbeidsinnsats, atferdsendring, brudd på arbeidsreglement?
- Hva er målet med samtalen?

Sett grenser for tidsbruk, ha møte i rolige uforstyrrede omgivelser.

Hva sier du?

- Hvordan jeg opplever det, og hva det fører til her på jobben
- Vær tydelig og konkret og fortell hva saken gjelder
- Lytt, men sett grenser, still ikke diagnose
- Ikke krev innrømmelser, ikke tving vedkommende til å lyve
- Påpek, ikke på stå

Bryt samtalen hvis den ikke fører frem, prosessen er igangsatt.

Avslutt samtalen med:

- Hvordan vi har forstått hverandre
- Redegjør for jobbmessige konsekvenser hvis situasjonen ikke endrer seg
- Vedkommende må være med på å tenke løsninger.

63

Første advarsel for brudd på arbeidsreglementet i henhold til

AKAN-retningslinjene i Saltdal Kommune

_____ bekrefter med dette å ha mottatt en advarsel i henhold til AKAN-retningslinjene i Saltdal Kommune

I en samtale med (leder) _____ er det gitt informasjon om Saltdal kommunes retningslinjer og formelle prosedyrer

Det er informert om at AKAN-kontakt og BHT vil få vite om denne advarselen og om muligheten for å få en rådgivende samtale med disse

(sted/dato)

arbeidstaker

leder

NB! Saltdal Kommune gjør oppmerksom på at advarselen er å betrakte som bortfalt etter to år, dersom nye advarsler for samme forhold ikke forekommer.

64

Andre advarsel for brudd på arbeidsreglement i henhold til

AKAN-retningslinjene i Saltdal Kommune

Til: _____ Dato: _____

Det vises til advarsel, som ble gitt _____ (dato).

På bakgrunn av at du _____ (dato) igjen har brutt vårt arbeidsreglement ved å
(konkret beskrivelse av hendelsen)

gis du med dette andre gangs advarsel

Saltdal Kommune vil tilby deg et individuelt tilpasset AKAN-opplegg
Hensikten er at arbeidsforholdet skal kunne fortsette

Jeg ber deg møte til samtale på _____ (sted, dato og klokkeslett)

Etter samtalen forventes din avgjørelse innen _____ (dato)

Dersom du ønsker det, kan tillitsvalgt delta. Ønsker du mer informasjon før du bestemmer deg
for om du vil ta imot tilbudet, kan du henvende deg til AKAN-kontakten eller
bedriftshelsetjenesten

Dersom du beslutter at du ikke vil ta imot tilbudet, blir ditt ansettelsesforhold i Saltdal Kommune
vurdert som en ordinær personalsak

Saltdal Kommune gjør oppmerksom på at advarselen er å betrakte som bortfalt etter to år dersom
et AKAN-opplegg er gjennomført uten nye brudd på arbeidsreglement

Med hilsen _____
Leder

Orientering om denne advarselen er gitt til AKAN-kontakt, BHT og tillitsvalgt.

65

**Tredje (ytterligere) advarsel for brudd på arbeidsreglement,
i henhold til AKAN-retningslinjene i Saltdal Kommune**

Til: _____ Dato: _____

Det vises til første advarsel, gitt _____ (dato), og andre/ytterligere advarsel
/advarsler gitt _____ (dato) samt avtale om et individuelt AKAN-opplegg,
inngått _____ (dato)

Dette er _____ gangs advarsel i hht AKAN-retningslinjene i Saltdal Kommune

Advarselen gis på bakgrunn av
(konkret beskrivelse av hendelsen)

Du innkalles med dette til et møte _____ (dato) sammen med bedriftshelsetjenesten, AKAN-
kontakt og undertegnede (+ eventuelt tillitsvalgt og personkontakt)

Hensikten med møtet er å gjøre opp status og vurdere om det er hensiktsmessig å fortsette med
AKAN-opplegget

Hvis avtalen ikke fornyes, vil saken behandlet som en ordinær personalsak

Med hilsen _____
Leder

Orientering om denne advarselen er gitt til AKAN-kontakt, bedriftshelsetjenesten og tillitsvalgt
(dersom vedkommende er organisert)

Kopi til BHT

66

Standardavtale for individuelt AKAN-opplegg i Saltdal kommune

Denne avtalen er inngått mellom _____ (arbeidstaker) og

Saltdal Kommune v/ _____ (leder)

Det er orientert om gjeldende prosedyrer for behandling av saker hvor en ansatt i Saltdal Kommune har brutt arbeidsreglementet med hensyn til ruspåvirkning/rusmiddelbruk eller pengespill

Alle som undertegner dette dokumentet, forplikter seg til et gjensidig samarbeid om opplegget, både den generelle delen og den individuelt tilpassede delen

Eventuelle endringer, - både av den generelle delen og den individuelt tilpassede delen, må gjøres skriftlig og i forståelse med alle som har undertegnet dokumentet

GENERELL DEL

Opplegget skal gjelde fra dags dato og to år framover

Opplegget evalueres/vurderes første gang (dato) _____
(nærmere plan for oppfølging fremkommer i den individuelle delen)

Når opplegget evalueres/vurderes skal følgende personer delta:

Arbeidstakeren

Nærmeste leder

AKAN-kontakt

BHT

eventuelt også tillitsvalgt og personkontakt

67

Behov for vurdering kan oppstå dersom _____ (arbeidstaker) bryter arbeidsreglementet og får en ny advarsel iht. retningslinjene

En ny vurdering skal også gjøres ved brudd på avtalen for det individuelle opplegget eller ved manglende oppfølging fra en av partene. Justering av avtalen kan også bli aktuelt ved positiv utvikling

Fastlege: _____

Fastlegen orienteres om AKAN- opplegget. Sykemelding kan bare gis av fastlegen

_____ (arbeidstaker) skal melde fra til nærmeste leder om fravær,
- uansett årsak -, så tidlig som mulig etter arbeidshagens begynnelse
(rutiner ved fravær fremkommer i den individuelle delen)

Alle som er involvert i arbeidet med AKAN-opplegget, har taushetsplikt utover det som naturlig inngår i samarbeid og melderutiner

Det forutsettes at det gis fullmakter til nødvendig og relevant informasjonsutveksling og samarbeid mellom de som er involvert i opplegget og eventuelle eksterne behandlere (konkretiseres i den individuelle delen)

68

INDIVIDUELL DEL

I tillegg til oppleggets generelle del, er følgende avtale gjort

(konkretiser, se momentliste neste side)

Sted _____, ____ / ____ 20 ____

Arbeidstaker

AKAN-kontakt

BHT

Leder

69

Momentliste til individuell avtale

Momenter som vurderes i utformingen av den individuelle delen av opplegget:

- Om risiko og mulig endring av arbeidsoppgavene
- Er det nødvendig med omplassering eller endring av arbeidsoppgaver eller rutiner for å ivareta sikkerhet?

Mer detaljert om evaluering

- Hvor ofte, og når?
- Hvem innkaller til møter?

Rutiner ved fravær

- Hjemmebesøk som konsekvens ved fravær? I tilfelle av hvem? Ved hvilke anledninger?
- Bruk av egenmelding (jfr lov om folketrygd §8-27)?
- Kontakt ved sykdomsfravær - med hvem?
- Planlegging av ferier/fridager?

Kontakt med eksterne behandlere

- Vurdere behov for profesjonell behandling
- Hvem skal henwise? Hvem skal være kontaktperson?
- Hvem skal følge opp arbeidstakeren før, under og etter behandlingen?
- Kontakt og samarbeid med fastlege
- Fullmakt for kontakt med eksterne behandlere

Samarbeid og informasjon

- Hvem skal få hvilken informasjon?
- Samarbeidsrutiner

Oppfølgingsoppgaver og roller

- Arbeidstakeren selv
- Nærmeste leder
- AKAN-kontakt
- Bedriftshelsetjeneste
- Personkontakt/kollegastøtte – er det aktuelt? Godkjenning av personkontakt. Hva skal være personkontaktens oppgaver?

Brudd på opplegget – eller positiv utvikling

- Konsekvenser?

Spesielt i forhold til pengespill

- Behov for økonomisk rådgiving?
- Avtale om disponering av lønn?
- Vurdere behov for profesjonell behandling



70

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	7/15	03.06.2015

Sign. Eksp. 03.06.15 CK	Eksp. til: Administrasjonsutvalget/kommunestyret
----------------------------	---

Uttalelse til nye retningslinjer for AKAN - arbeid

Foreliggende dokumenter:

- Saksfremlegg til administrasjonsutvalget/kommunestyret
- Forslag til reviderte retningslinjer for AKAN-arbeid

Sakens bakgrunn

Det er flere år siden de forrige retningslinjene ble vedtatt. Det legges frem et revidert forslag til retningslinjer for AKAN-arbeid.

Det ansees som nødvendig å vitalisere dette arbeidet der det er behov for det.

Forslaget er drøftet med de tillitsvalgte og det er ikke fremkommet særskilte kommentarer.

Rådmannens innstilling

AMU støtter fremlagte forslag til retningslinjer for AKAN-arbeid

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 03.06.2015

Behandling:

Enstemmig vedtak:

AMU støtter fremlagte forslag til retningslinjer for AKAN-arbeid



DET KONGELIGE
KULTURDEPARTEMENT

71

I følge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

15/1432-

27.03.2015

Høring – forslag om endringer i helligdagsloven for å tillate søndagsåpne butikker

Vedlagte høringsnotat "Forslag om endringer i helligdagsloven for å tillate søndagsåpne butikker" sendes med dette på høring.

Kulturdepartementet foreslår i høringsnotatet å endre helligdagsloven, slik at det blir tillatt for butikker å ha åpent på vanlige søndager. Påbudet om stengte butikker foreslås opprettholdt for de særskilte helligdagene, for høytidsdagene 1. og 17. mai, og for høytidsaftenerne påske-, pinse-, og julaften fra kl. 16. Av praktiske grunner foreslås det å videreføre dagens unntaksregler for nærmere bestemte typer utsalgssteder på de dagene der butikkene ellers skal holde stengt.

Det er i høringsnotatet også tatt inn et alternativt forslag om at beslutningsmyndighet legges til den enkelte kommune. Gjennom en slik løsning vil de lokalt folkevalgte kunne ta stilling til om adgangen til søndagsåpent i kommunen skal utvides i forhold til dagens regulering, men det forutsettes at en eventuell kommunal reguleringsmyndighet ikke skal kunne medføre innstramming sammenlignet med dagens situasjon.

Høringsfristen er 30. juni 2015.

Høringsuttalelse avgis på <http://www.regjeringen.no/2403951>. Bruk den digitale løsningen for høringsuttalelser ved å klikke på "Send inn hørings svar". Høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og vil bli publisert på våre nettsider.

Med hilsen

Torbjørn Backer Hjorthaug (e.f.)
avdelingsdirektør

Kristian Skjeldal
seniorrådgiver

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg



DET KONGELIGE
KULTURDEPARTEMENT

Høringsnotat

72

Vår ref
15/1432

Dato
27. mars 2015

HØRING – FORSLAG OM ENDRINGER I HELLIGDAGSLOVEN FOR Å TILLATE SØNDAGSÅPNE BUTIKKER

1. INNLEDNING

Regjeringens politiske plattform (Sundvolden-erklæringen) sier at regjeringen vil *[t]illate butikker å holde åpent på søndager*, og at regjeringen *sammen med partene i arbeidslivet [vil] vurdere hvordan de butikkansatte kan bli omfattet av et godt lovverk når det gjelder arbeidstid og medbestemmelse*.

Kulturdepartementet foreslår på denne bakgrunnen endringer i lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred (helligdagsloven) § 5 om salg fra faste utsalgssteder. Denne bestemmelsen inneholder i dag et påbud om at faste utsalgssteder som selger varer til forbrukere, skal holde stengt på helligdager. Endringsforslaget går ut på å innskrenke bestemmelsens rekkevidde, slik at butikker får mulighet til å holde åpent på alle vanlige søndager.

Departementet foreslår samtidig å opprettholde påbudet om stengte butikker på de 10 særskilte helligdagene (nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, første påskedag, annen påskedag, Kristi Himmelfartsdag, første pinsedag, annen pinsedag, første juledag og annen juledag). Dessuten foreslår departementet at det gjeldende påbudet om butikkstengt på de særskilte høytidsdagene 1. og 17. mai blir videreført. Også påbudet i helligdagsloven § 5 om at butikker skal holde stengt fra kl. 16 på jul-, påske- og pinseften foreslås videreført.

Dagens unntak fra påbudet om stengte butikker på helligdager for visse butikker, blant andre mindre dagligvarebutikker, bensinstasjoner, hagesentre, utsalgssteder på typiske turiststeder mv., foreslås videreført for de særskilte helligdagene, høytidsdagene og høytidsaftenerne som etter forslaget fortsatt skal ha en hovedregel om butikkstengt. Unntakene vil få svært begrenset praktisk betydning dersom antallet dager som fortsatt skjermes, blir redusert som

foreslått.

Regjeringen har valgt å høre et annet forslag, hvor beslutningsmyndighet legges til den enkelte kommune. Gjennom en slik løsning vil de lokalt folkevalgte kunne få ta stilling til om adgangen til søndagsåpent i sin kommune skal utvides i forhold til dagens situasjon. Høringsinstansene inviteres til å komme med synspunkter også på dette.

Departementets utgangspunkt er at tilbud og etterspørsel vurderes som bedre egnet enn lovverket til å regulere åpningstidene. Forslaget om deregulering på vanlige søndager vil føre til at butikkene i prinsippet selv kan ta stilling til når de vil holde åpent. Dette vil også bety større grad av likebehandling mellom butikker og bransjer, og det vil innebære forenkling og avbyråkratisering. Utviklingen innen både varehandelen og i folks forbruksmønster skaper, etter departementets oppfatning, behov for endringer i de gjeldende reglene.

Helligdagslovens bestemmelser om butikkstengt og -åpent har i ulike sammenhenger vært gjenstand for debatt de senere årene, og det har blitt påpekt uheldige sider ved regelverket. De gjeldende reglene har for eksempel vært tatt opp i Stortinget flere ganger.¹

I samsvar med Sundvolden-erklæringens forutsetning er det holdt møter med partene i arbeidslivet om saken.

2. PÅBUDET OM Å HOLDE BUTIKKSTENGT PÅ HELLIGDAGER

2.1 Historikk

Påbudet om å holde butikker stengt på helligdager (og på høytidsdagene 1. og 17. mai) har en lang forhistorie. Vanlige søndager og andre helligdager har fra gammelt av som regel vært fridager og annerledes enn de andre dagene i uken. I lovgivningen er det gitt en rekke bestemmelser om virksomhet på søn- og helligdager. Arbeidsmiljølovgivningen har for eksempel særlige regler om søndagsarbeid.² Et annet eksempel er alkohollovgivningen, som blant annet har forbud mot salg av alkoholholdige drikkevarer på søn- og helligdager.³ Den gjeldende åpningstidsreguleringen for butikker – med skranker på søn- og helligdager – er også et utslag av at søndager og andre helligdager har et særpreg. I dag er, som nevnt, påbudet om å holde butikker stengt på helligdager tatt inn i helligdagsloven fra 1995.

Den første åpningstidsloven var fra 1913⁴, og den påla kommunestyrene i kjøpesteder og ladesteder å fastsette lukkevedtekter, mens herredsstyrene fikk adgang til å fastsette slike vedtekter i landdistriktene. Kommunenes adgang til på egen hånd å bestemme innholdet i forskriftene førte til store ulikheter kommunene imellom. Både loven selv og de vedtektene som ble fastsatt, var en kontinuerlig kilde til diskusjon og krav om revisjoner. Debatten ble intensivert utover på 1960- og 1970-tallet, særlig som en følge av endret sysselsettingsmønster der stadig flere gifte kvinner tok del i yrkeslivet.⁵

¹ Se for eksempel Dokument 8:36 L (2011–2012), Dokument nr. 15:1024 (2013–2014), Dokument 15:1580 (2009–2010).

² Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), se nærmere nedenfor i punkt 6.

³ Se for eksempel lov 2. juni 1989 nr. 27 om omsetning av alkoholholdig drikk mv. (alkoholloven) §§ 2-5, 3-4 og 3-7.

⁴ Lov 25. juli 1913 nr. 5 om lukningstid for utsalgssteder.

⁵ Ot.prp. nr. 75 (1996–97) punkt 2.2.1.

Ny åpningstidslov kom i 1985, og loven hadde som siktemål å tilpasse reguleringen bedre til forbrukernes behov.⁶ Selve lovteksten ble i stor utstrekning utformet i Stortinget⁷, og det ble fastsatt et påbud om at butikker som hovedregel skulle holde stengt på søndager og andre helligdager. Dermed ble det behov for unntak for å ivareta hensynet til forbrukernes behov for tilgang til varer. Den enkelte kommune ble samtidig gitt en viss myndighet til å tillate søndagsåpent, både som generell ordning og i enkelttilfeller. Åpningstidsloven fra 1985 ble vurdert av flere utvalg som behandlet spørsmål som berørte åpnings- og arbeidstider i varehandelen. Ny åpningstidslov ble vedtatt i 1998.⁸ Formålet var da først og fremst å få ensartede åpningstidsrammer over hele landet. Påbudet om søndagsstengte butikker, sammen med unntaksreglene som da gjaldt, er direkte videreført i helligdagsloven fra og med 2003. Åpningstidsloven fra 1998 ble opphevet da reglene om åpningstider ble tatt inn i helligdagsloven.⁹

2.2 Gjeldende rett¹⁰

Helligdagsloven § 5 første ledd første punktum slår fast at *på helligdager skal faste utsalgssteder som selger varer til forbrukere, holde stengt*. Bestemmelsen gjelder bare *faste utsalgssteder*.¹¹ Salg gjennom for eksempel e-handel, der kunden bestiller varer på Internett, omfattes ikke når varen blir sendt til kunden. Også utendørs salg faller som utgangspunkt utenfor påbudet, men grensen mot fast utsalgssted må vurderes konkret.¹² Dersom enkelte utsalgssteder eller varegrupper er regulert i eller i medhold av spesiallover, vil disse særlige reglene gå foran bestemmelsen i helligdagsloven. Eksempel på dette er salg av apotekvarer og alkoholholdige drikker.¹³ Videre er det bare salg av varer som er regulert. Rene tjenesteytelser faller utenfor, slik som for eksempel utleie, bank, frisør eller lignende. Salgsvirksomheten må være rettet mot vanlige forbrukere. Engrosvirksomhet eller salg fra "cash- and carry-avdelinger" til næringsdrivende er ikke omfattet.

Hva som er helligdager, er definert i helligdagsloven § 2. Vanlige søndager og de særskilte helligdagene omfattes av påbudet om å holde stengt. Dette gjelder uavhengig av om det avsluttes salg eller om lokalet bare brukes til utstilling.¹⁴

Påbudet om å holde stengt på helligdager gjelder tilsvarende på høytidsdagene 1. og 17. mai. Lov 26. april 1947 nr. 1 om 1 og 17 mai som høytidsdager fastsetter i § 1 annet ledd at *[f]or salg fra faste utsalgssteder 1. og 17. mai gjelder bestemmelsene i lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred §§ 5 og 6 tilsvarende*.

Helligdagsloven § 5 første ledd annet punktum fastsetter at faste utsalgssteder *på jul-, påske- og pinseaften skal stenge kl. 16*. På disse såkalte høytidsaftener skal det være helligdagsfred etter kl. 16.

⁶ Lov 26. april 1985 nr. 20 om åpningstider for utsalgssteder. Bakgrunnen for loven var blant annet NOU 1984: 13 *Åpningstider og tilgjengelighet*.

⁷ Innst. O. nr. 48 (1984–85).

⁸ Lov 26. juni 1998 nr. 43 om åpningstider for utsalgssteder.

⁹ Endringslov 14. mars 2003 nr. 16, se Ot.prp. nr. 11 (2002–2003) og Innst. O. nr. 56 (2002–2003).

¹⁰ Utskrift av helligdagsloven er vedlagt dette notatet.

¹¹ Se nærmere om avgrensningene i Ot. prp. nr. 11 (2002–2003).

¹² Se uttalelse fra Justisdepartementets lovavdeling, JDLOV-2006-7554.

¹³ Lov 2. juni 2000 nr. 39 om apotek § 5-2 og lov 2. juni 1989 nr. 27 om omsetning av alkoholholdig drikk mv. (alkoholloven) §§ 3-4 og 3-7.

¹⁴ Se uttalelse fra Justisdepartementets lovavdeling, JDLOV-2003-7504.

Fra utgangspunktet om påbudt stenging på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener er det en rekke unntak. Det følger av helligdagsloven § 5 annet ledd at påbudet om butikkstengt ikke gjelder for:

1. *utsalgssteder som i det vesentlige selger kiosk- eller dagligvarer, og som har en samlet salgsflate som ikke overstiger 100 kvm*
2. *bensinstasjoner med en samlet salgsflate som ikke overstiger 150 kvm*
3. *utsalgssteder på campingplasser i campingsesongen*
4. *utsalgssteder på områder som etter vedtak av fylkesmannen regnes som typiske turiststeder, se sjette ledd*
5. *salg fra serveringssted*
6. *salg ved auksjon*
7. *salg av utstilte gjenstander fra kunstgallerier og lignende*
8. *salg fra tidsbegrensede utstillinger og varemesser som finner sted i lokaler som normalt ikke blir brukt til salgsvirksomhet*
9. *utsalgssteder som i det vesentlige selger blomster, planter og andre hageartikler*
10. *utsalgssteder som i det vesentlige selger lokale husflids- og suvenirvarer*
11. *utsalgssteder i bygninger for inn- og utsjekking av passasjerer på lufthavner som har tillatelse til avgiftsfritt salg*
12. *salg av varer i tilknytning til produksjonssteder mv. som er tilrettelagt for turisme.*

I tillegg til disse spesielle unntakene er det et generelt unntak i helligdagsloven § 5 tredje ledd, som sier at faste utsalgssteder *kan holde åpent de tre siste søndagene før julaften mellom kl. 14 og kl. 20*. Denne bestemmelsen lovfester en praksis som hadde utviklet seg i mange kommuner i tilknytning til julehandelen.

Helligdagsloven § 5 fjerde og femte ledd knytter seg til unntaket for dagligvarebutikker under 100 kvadratmeter og unntaket for bensinstasjoner under 150 kvadratmeter. Disse bestemmelsene definerer kvadratmetergrensene og stiller nærmere krav til dokumentasjon av disse.

I helligdagsloven § 5 sjette og syvende ledd er Fylkesmannen tillagt enkelte oppgaver. For det første kan Fylkesmannen *etter søknad fra kommunen ved forskrift bestemme at et område skal regnes som typisk turiststed, se annet ledd nr. 4, for hele året eller deler av året*, jf. § 5 sjette ledd første punktum. Fylkesmannens skjønn i disse sakene må utøves innenfor rammene som er fastsatt i loven. Det heter at *[s]om typisk turiststed kan bare regnes område der salget i de aktuelle periodene hovedsakelig skjer til turister*, jf. § 5 sjette ledd annet punktum. For det andre avgjør Fylkesmannen enkeltsaker om dispensasjon fra påbudet om butikkstengt på helligdager. Etter søknad kan Fylkesmannen *gi dispensasjon fra paragrafen her når det foreligger særlige grunner*, jf. helligdagsloven § 5 syvende ledd første punktum. Avgjørelse i forbindelse med dispensasjon i enkelttilfeller kan påklages til departementet, jf. helligdagsloven § 5 syvende ledd annet punktum.

Etter helligdagsloven § 5 siste ledd kan departementet gi nærmere forskrifter til *utfylling* av paragrafen. Det er ikke fastsatt forskrifter med hjemmel i denne bestemmelsen.

Helligdagsloven § 6 fastsetter at overtredelser av blant andre § 5 i loven, straffes med bøter. Loven blir på vanlig måte håndhevet av politiet og domstolene.

3. FORHOLDET TIL HELLIGDAGSFREDEN

Helligdagslovens formål er å verne om det gudstjenstlige liv og den alminnelige fred på helligdager og å gi høytiden ro og verdighet, jf. § 1. Hvilke dager som er helligdager, framgår av § 2. For å ivareta formålet har loven et støyforbud i § 3 og et forbud mot offentlige arrangementer i § 4. Bestemmelsen om salg fra faste utsalgssteder i § 5 ble, som nevnt ovenfor, tatt inn i loven i 2003.

Mens helligdagsfreden varer er det et generelt forbud mot å forstyrre med *utilbørlig larm*. Bestemmelsen gjør det mulig å gripe inn overfor den som med utilbørlig larm krenker freden. I tillegg til det generelle støyforbudet er det forbudt å forstyrre gudstjenesten i form av *unødig larm, arbeid eller annen forstyrrende virksomhet*. Gudstjenester eller møter av tilsvarende karakter i trossamfunn utenom Den norske kirke omfattes også. Helligdagsfreden varer fra kl. 00 til kl. 24.00 på alle søn- og helligdager samt på påske-, pinse- og julaften etter kl. 16.00. På helligdag mellom kl. 06 og kl. 13 er det som hovedregel ikke tillatt å arrangere eller holde offentlige tilstelninger eller forestillinger, sportskonkurranser og sportsstevner. Som tilstelning regnes for eksempel det å arrangere et loppemarked. Begrunnelsen for forbudet er at et forbud mot konkurrerende aktiviteter i "kirketiden" er i samsvar med folks alminnelige rettsfølelse. Etter kl. 13 ville imidlertid et forbud kunne innebære en ikke uvesentlig begrensning i den enkeltes muligheter for å utøve og delta i ellers lovlige aktiviteter.

Salgsvirksomhet er ikke direkte omfattet av støyforbudet, og spørsmålet om søndagsåpne utsalgssteder ble heller ikke berørt under forberedelsen av helligdagsloven. Utsalgsstedenes virksomhet kan som utgangspunkt bare rammes indirekte av forbudet mot unødig larm eller arbeid eller annen forstyrrende virksomhet ved kirke eller gudstjenestested. Støyforbudet er ikke til hinder for butikkåpent i kirketiden, så lenge salgsvirksomheten ikke direkte forstyrrer gudstjenesten.

Forbudet mot å holde offentlige tilstelninger eller forestillinger, sportskonkurranser og sportsstevner før kl. 13 på helligdager omfatter ikke salgsvirksomhet fra faste utsalgssteder. Som tilstelning regnes blant annet markeder. Et marked kan for eksempel være et lokalt loppemarked eller lokale markedsdager. I bredere forstand kunne begrepet marked også tenkes å omfatte butikkvirksomhet. Hvor grensen går mellom butikkvirksomhet i sin alminnelighet og marked, må vurderes konkret. Departementet legger til grunn at salg fra faste utsalgssteder ikke omfattes av forbudet mot offentlige tilstelninger eller forestillinger, sportskonkurranser og sportsstevner før kl. 13 på helligdager.

Tidligere lov på området (opphevet lov 4. juni 1965 nr. 1 om helligdagsfreden) hadde mer omfattende forbud på helligdager sammenlignet med dagens lov. Loven fra 1965 sondret mellom vanlige søndager og enkelte særskilte helligdager. Den var i hovedsak en kodifikasjon av forbudet mot offentlige arrangementer i "Sabbatsforordningen av 1735". Helligdagsfred innebar dessuten et forbud generelt mot utilbørlig larm og spesielt mot forstyrrelse av gudstjenesten. Helligdagsfreden varte fra kl. 6 til kl. 13 på vanlige søndager. På enkelte helligdager, slik som Langfredag og førstedagene i forbindelse med jul, påske og pinse, varte helligdagsfreden derimot hele søndagsdøgnet. På påske-, pinse- og julaften var det helligdagsfred mellom kl. 21 og kl. 24.

4. ÅPNINGSTIDSREGULERING I ENKELTE ANDRE LAND I EUROPA

Mange europeiske land har en eller annen form for regulering av åpningstidene for butikker, mens andre ikke har noen regulering av åpningstider. I de senere årene har det skjedd en deregulering på området i flere land.¹⁵

I **Danmark** har butikker fra 1. oktober 2012 kunnet holde åpent på vanlige søndager. På danske helligdager (første og annen juledag, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, første og annen påskedag, den såkalte *store bededag*, Kristi Himmelfartsdag, første og annen pinsedag) og grunnlovsdagen (5. juni) skal butikker som selger varer til forbrukere, som hovedregel holde stengt. På julaften og nyttårsaften skal butikkene stenge kl. 15. På de dagene hvor butikkene som hovedregel skal holde stengt, er det en rekke unntak for enkelte typer varer og butikktyper.¹⁶

Sverige har ikke hatt noen særskilt lovregulering av åpningstidene for varehandelen siden 1972 da *affärstidslagen* ble opphevet. Dette innebærer at butikkene selv fastsetter sine åpningstider. Gjeninnføring av en lovregulering har undertiden blitt diskutert, men det har ikke resultert i noen ny lovregulering.¹⁷ For butikker som holder åpent på søndager, varierer åpningstidene noe. De synes for klesbutikker og lignende å ligge innenfor tidsvinduet kl. 11 til 18, mens mange dagligvarebutikker har søndagsåpent fra kl. 8 til 20/21.

I **Finland** er hovedregelen at butikker kan holde åpent på søndager mellom kl. 12–18.¹⁸ I november og desember kan butikkene holde åpent mellom kl. 12–21. På spesielle høytidsdager og enkelte høytidsaftener er hovedregelen at butikker skal holde stengt, men det er et begrenset unntak for dagligvarebutikker. Det er i tillegg en rekke unntak, som blant annet omfatter kioskhandel, bensinstasjoner, salg av blomster mv. I Finland har de en egen lovbestemmelse som gir næringsdrivende i kjøpesenter rett til å holde sin butikk stengt.¹⁹

I **Storbritannia** er det ingen restriksjoner på åpningstider for så vidt gjelder **Skottland**. Når det gjelder **England** og **Wales**, er det begrensninger for butikker på mer enn 280 kvadratmeter. Disse kan ha åpent inntil 6 timer på søndager mellom kl. 10–18. På 1. påskedag (*Easter Sunday*) og 1. juledag (*Christmas Day*) må butikkene være stengt. Det er en del unntak fra dette, som blant annet omfatter butikker på flyplasser og på togstasjoner.²⁰

Tyskland har tradisjonelt ført en restriktiv åpningstidspolitik. I de senere årene har det blitt åpnet for en deregulering på området. Etter en omfattende reform av kompetansefordelingen mellom føderale myndigheter og delstatsmyndighetene i 2006, ble kompetansen til å fastsette regelverk for butikkens åpningstider i all hovedsak overført til de 16 delstatene.²¹ Reguleringen varierer mellom delstatene. Generelt sett er butikker fortsatt stengt på søndager, men med adgang til å ha søndagsåpent et visst antall ganger i året (som regel fire–seks).

Frankrike har også stengt butikker på søndager da dette regnes som arbeidstakernes hviledag, men det er mange unntak. Dette omfatter blant annet spesialforretninger (som f.eks.

¹⁵ En oversikt over regulering av åpningstider (pr. september 2012) i Europa er utarbeidet av organisasjonen EuroCommerce, se <http://www.eurocommerce.eu/media/28488/shop-opening-hours-30.09.2012.pdf>

¹⁶ <https://erhvervsstyrelsen.dk/faktablad-om-lukkeloven>

¹⁷ Motion 2004/05:A237,

http://www.riksdagen.se/sv/DokumentLagar/Forslag/Motioner/Affarstidslagen_GS02A237

¹⁸ https://www.tem.fi/sv/konsumenterna_och_marknaden/handel/affarstider

¹⁹ Lag 27.11.2009/945 om öppettider för detaljhandeln och frisersalonger 4 §.

²⁰ <https://www.gov.uk/trading-hours-for-retailers-the-law>

²¹ <http://www.gesetze-im-internet.de/ladschlg/>

blomsterhandel, møbel- og hageartikkelforretninger, hobbyforretninger samt tobakksforretninger), butikker i områder knyttet til turistvirksomhet, samt for dagligvarebutikker (frem til kl. 13). Et annet unntak omfatter kjøpesentre og handlestrøk i det som betegnes som *urbane strøk*. For å komme inn under dette unntaket forutsettes blant annet behandling av saken lokalt i kommunestyret og av "fylkesmannen".

5. FORHOLDET TIL EØS-AVTALEN

EU-domstolen har slått fast at nasjonalt regelverk om åpningstider hører under nasjonal kompetanse og derfor ikke vedrører fellesskapsretten.²² Regulering av åpningstider vil uansett utforming dermed ikke være problematisk ut fra pliktene Norge har etter EØS-avtalen.

6. FORHOLDET TIL ARBEIDSMILJØLOVEN

6.1 Gjeldende rett om søndagsarbeid

Av arbeidsmiljøloven § 10-10 første ledd følger det at det skal være arbeidsfri fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22.00 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 15.00 til kl. 22.00 dagen før neste virkedag. Med søn- og helgedager menes søndager, religiøse helligdager etter lov om helligdager og helligdagsfred, og 1. og 17. mai, som er høytidsdager. Lov om 1. og 17. mai som høytidsdager slår fast at disse dagene i utgangspunktet skal likestilles med søndager. Lovens § 1 andre ledd presiserer at reglene om salg fra faste utsalgssteder i helligdagsloven §§ 5 og 6 gjelder tilsvarende for 1. og 17. mai.

Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, jf. § 10-10 andre ledd. Det fremgår av forarbeidene hvordan dette skal forstås. Tilfeller hvor arbeidets art gjør søndagsarbeid nødvendig, og dermed tillatt, vil etter forarbeidene blant annet være:

- arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres på søn- og helgedager
- arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, barnehjem o.l.
- arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter når det er nødvendig for betjening av gjester
- arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, kriminalomsorg, kirkelig betjening, arbeid ved redningssentraler og drift av kringkastning, aviser, telegram- og nyhetsbyråer
- arbeid ved utsalgssteder innenfor de åpningstidsrammer som er fastsatt i eller i medhold av annen lovgivning

Det siste strekpunktet omfatter butikker som har lov til å ha søndagsåpent etter helligdagsloven i dag, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) punkt 13.11 og 25.

Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes, jf. § 10-10 tredje ledd.

I virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette, jf. § 10-10 fjerde ledd. I henhold til forarbeidene til bestemmelsen vil eksempler på slike tilfeller være når det til regelmessig tilbakevendende

²² Se sak C-145/88 Torfaen Borough Council, avsnitt 2. Se også sak C-483/12 Pelckmans Turnhout NV, avsnitt 24, med videre henvisninger.

tider av året oppstår særlig arbeidspress, når det er oppstått uventet arbeidspress, når naturhendelser, ulykkeshendelser eller andre upåregnelige begivenheter har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift, når det er forbundet med betydelige driftstekniske ulemper å avbryte produksjonen eller når viktige samfunnsinteresser eller andre viktige hensyn gjør det særlig påkrevet (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) punkt 13.11 og 25).

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale arbeid på søn- og helgedager utenom de tilfeller som er nevnt i § 10-10, mot tilsvarende fri på andre dager som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag.

Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukehvile) på 35 timer i løpet av sju dager, jf. § 10-8 andre ledd. Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig omfatte søndag, jf. § 10-8 andre og fjerde ledd. Personer under 18 år skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukehvile) på minst 48 timer i løpet av sju dager. Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig legges til søn- eller helgedag, jf. § 11-5 tredje ledd.

Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag, jf. § 10-8 fjerde ledd. Arbeidstaker kan maksimalt arbeide halvparten av alle søn- og helgedagene i løpet av et år.

6.2 Endringer i arbeidsmiljøloven vedtatt i Stortinget våren 2015 etter behandlingen av Prop. 48 L (2014–2015)

Stortinget er i ferd med å endre arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til søn- og helgedagsarbeid.²³ § 10-8 fjerde ledd endres slik at arbeidstaker fortsatt kan avtale gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeid, men slik at ukehvilen minst hver fjerde uke skal falle på en søn- eller helgedag mot hver tredje i dag. Begrensningen på at arbeidstaker i snitt bare kan arbeide halvparten av søn- og helgedagene videreføres. Bestemmelsen vil tre ikraft på det tidspunkt Kongen bestemmer.

7. DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

7.1 Vurderinger

Departementets forslag om å bygge ned reguleringen av butikkers åpningstider på søndager er forankret i regjeringens politiske plattform. Utgangspunktet for forslaget om å fjerne påbudet om søndagsstengte butikker er at tilbud og etterspørsel egner seg bedre enn lovverket til å regulere butikkers åpningstider. Regjeringen Bondevik II la det samme prinsippet til grunn for revisjonen av åpningstidsbestemmelsene i 2003.²⁴ Ytterligere deregulering av åpningstidene vil innebære større grad av likebehandling mellom butikker, og det vil bidra til forenkling av regelverket. Forbrukerne vil selv kunne avgjøre når de ønsker å handle, og butikkene kan selv vurdere hvilke åpningstider de vil tilby.

Selv om hovedregelen i dag er at butikker skal holde stengt på helligdager, er det mange typer butikker, for eksempel mindre dagligvarebutikker, hagesentre og utsalgssteder på typiske turiststeder, som ved særskilte unntaksregler har fått adgang til å holde åpent. En generell åpning for søndagshandel er dermed ikke noe prinsipielt nytt, men vil stille butikkene mer likt enn i dag. Kombinasjonen mellom et generelt påbud om søndagsstengte butikker og unntak,

²³ Innst. 207 L (2014–2015), Lovvedtak 53 (2014–2015).

²⁴ Ot.prp. nr. 11 (2002–2003) s. 1.

gir konkurransevridning og forskjellsbehandling. Mer likebehandling er derfor et sentralt siktemål med departementets forslag.

Departementet har vurdert om all regulering av åpningstider burde oppheves, slik en for eksempel gjorde det i Sverige fra 1972. Det ville da fullt ut bli opp til tilbud og etterspørsel å regulere åpningstidene. Departementet mener imidlertid at andre hensyn, for eksempel tradisjon og helligdagsfred, fortsatt kan begrunne noen restriksjoner i åpningstider på helligdager. Dette er i tråd med ordningen i for eksempel Danmark. Etter departementets oppfatning bør en derfor ikke fjerne all regulering, men heller foreta en justering av dagens regelverk.

Et annet alternativ kunne være å fastholde hovedregelen om butikkstengt på helligdager, men samtidig vurdere justeringer i unntaksreglene for å tillate flere butikker å holde åpent og samtidig unngå forskjellsbehandling mellom butikker. Forhistorien til unntaksreglene viser imidlertid at det oppstår komplekse avgrensingsproblemer når en skal utforme unntak. Det tidligere unntaket for kiosker ble for eksempel i 1998 endret til å omfatte utsalgssteder som selger kiosk- eller dagligvarer med en samlet salgsflate som ikke overstiger 100 kvm. Bensinstasjoner fikk innført en kvadratmetergrense på grunn av deres økte salg av kiosk- og dagligvarer. Unntaket for salg av blomster og planter ble endret til å omfatte utsalgssteder som i det vesentlige selger blomster, planter og andre hageartikler. Utviklingen innen varehandelen og endringer i folks handlemønster innebærer også at det kan være vanskelig å gi unntaksregler som passer til dagens behov.

Departementet foreslår, etter en konkret avveining av ulike hensyn, at butikker skal få adgang til å holde åpent på alle vanlige søndager, men at de særskilte helligdagene, høytidsdagene og høytidsaftenerne fortsatt som hovedregel bør skjermes.

Departementet viser til at det også tidligere har vært sondret mellom vanlige søndager og de særskilte helligdagene. De siste var underlagt et mer omfattende vern enn søndagene. Departementet antar dessuten at det er en alminnelig oppfatning at det er forskjell på en vanlig søndag og de særskilte helligdagene. Høytidsdagene 1. og 17. mai er i dag likestilt med søndager, men ikke når det gjelder helligdagsfreden. Hensynet til tradisjon og den særskilte betydningen disse to dagene har, tilsier etter departementets oppfatning en fortsatt skjerming mot butikkåpent også disse to dagene. En tilsvarende sonndring mellom vanlige søndager og særskilte helligdager er også gjennomført i Danmark, jf. ovenfor, hvor det siden 2012 har vært adgang til å ha åpne butikker på vanlige søndager, men ikke på nærmere angitte helligdager og den danske grunnlovsdagen.

Fortsatt skjerming av hellig- og høytidsdager skaper med nødvendighet også behov for unntak. Et forbud mot butikkåpent på disse dagene kan, etter departementets oppfatning, ikke være absolutt. For eksempel må bensinstasjoner generelt og kiosker på særlig 17. mai kunne holde åpent. Som nevnt, har de gjeldende unntaksreglene vært kritisert blant annet fordi de innebærer forskjellsbehandling. Spørsmålet blir da om en bør forsøke å justere de gjeldende unntaksreglene, eller om de skal videreføres for de få dagene der de fortsatt skal ha betydning. Det omdiskuterte unntaket for utsalgssteder som i det vesentlige selger blomster, planter og andre hageartikler, kunne for eksempel oppheves for å få mer likebehandling. En slik innstramming, eventuelt også i andre unntak (turiststeder, tax-free-utsalg etc.), ville imidlertid kunne få betydelige negative konsekvenser.

81

Av praktiske grunner mener departementet at dagens unntaksregler ikke bør strammes inn. Departementet legger vesentlig vekt på at unntaksreglene vil få svært liten praktisk betydning når antallet skjermede dager reduseres så kraftig som foreslått.

7.2 Departementets forslag

Dagens regel i lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred (helligdagsloven) § 5 første ledd første punktum påbyr at faste utsalgssteder som selger varer til forbrukere, skal holde stengt på helligdager.

Departementet foreslår at denne regelen endres slik at påbudet om butikkstengt bare skal gjelde på helligdager som ikke er vanlige søndager. Hvilke helligdager som da vil omfattes av påbudet om å holde stengt, framgår av helligdagsloven § 2: nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, første påskedag, annen påskedag, Kristi Himmelfartsdag, første pinsedag, annen pinsedag, første juledag og annen juledag. Til sammen vil skjermingen omfatte 10 helligdager i året.

Lov 26. april 1947 nr. 1 om 1 og 17 mai som høgtidsdager § 1 annet ledd fastsetter at helligdagsloven § 5 om salg fra faste utsalgssteder "gjelder tilsvarende" på høytidsdagene 1. og 17. mai. Når helligdagsloven § 5 første ledd første punktum videreføres for de særskilte helligdagene, innebærer dette at påbudet om å holde butikkstengt fortsatt også vil gjelde for de to høytidsdagene 1. og 17. mai. Det blir derfor ikke foreslått endringer i bestemmelsen i loven om 1. og 17. mai.

Samlet sett innebærer dermed forslaget at 12 dager i året fortsatt blir skjermet mot butikkåpent. På vanlige søndager vil det ikke lenger være noen lovregulering som begrenser faste utsalgssteders adgang til å holde åpent.

Helligdagsloven § 5 første ledd annet punktum fastsetter at de faste utsalgsstedene skal stenge kl. 16 på jul-, påske- og pinseften. Det blir foreslått å videreføre også denne regelen.

Unntakene i helligdagsloven § 5 fra påbudet om å holde stengt foreslås videreført slik de er i dag. De vil bare få praktisk betydning på de 12 dagene i året som fortsatt skjermes samt på jul-, påske og pinseften fra kl. 16.

Helligdagsloven § 5 tredje ledd fastsetter at faste utsalgssteder kan holde åpent de tre siste søndagene før julaften mellom kl. 14 og kl. 20. Når butikkene får anledning til å holde åpent på vanlige søndager, blir denne regelen overflødig, og den foreslås derfor opphevet.

Departementet foreslår følgende konkrete endringer i helligdagsloven:

§ 5 første ledd første punktum skal lyde:

På helligdager som ikke er vanlige søndager, skal faste utsalgssteder som selger varer til forbrukere, holde stengt.

§ 5 tredje ledd:

Oppheves.

§ 5 fjerde ledd – åttende ledd:

Bli nytt tredje ledd – syvende ledd.

8. ALTERNATIVT FORSLAG TIL ENDRING I HELLIGDAGSLOVEN

8.1 Spørsmål om avgjørende beslutningsmyndighet til kommunen

En annen tilnærming til spørsmålet om å utvide rammene for søndagsåpne butikker, kan være å overlate til kommunene å treffe avgjørelse. Det vil da bli opp til lokaldemokratiet å avgjøre om adgangen til søndagsåpne butikker skal utvides i forhold til dagens rammer. Dette vil kunne gi større fleksibilitet enn i dag, og lokale hensyn kan ivaretas.

Hvor omfattende beslutningsmyndighet kommunene eventuelt bør få, vil kunne fastlegges ved utforming av lovbestemmelsen. Flere alternativer kan her tenkes. Det mest radikale alternativet ville være å overlate reguleringsmyndigheten fullt ut til kommunen. Dette ville prinsipielt også kunne gi rom for vedtak om mindre søndagsåpent enn i dag. Departementet legger imidlertid til grunn at det ikke skal kunne treffes vedtak om innstramninger. Et annet alternativ er å beholde dagens regulering, men innføre en ny hjemmel som gir kommunen adgang til å foreta liberaliseringer. Et tredje alternativ kan være å fastholde noe statlig regulering som kommunen vil være bundet av. Det kan for eksempel fastsettes at noen særskilte helligdager og høytidsdagene 1. og 17. mai fortsatt skal skjermes særskilt, men at kommunen får myndighet til å foreta endringer når det gjelder adgangen til holde åpent på vanlige søndager.

Uansett utforming av lovbestemmelse, vil det kunne fremføres argumenter mot å legge beslutningsmyndighet på dette området til kommunene. Lokal avgjørelsesmyndighet vil kunne føre til forskjeller mellom kommuner. Dette kan virke uheldig for de næringsdrivende, som kan oppleve handelslekkasje til konkurrenter i nabokommuner. I tillegg kan forbrukerne oppleve ulik tilgang på varer mellom kommuner. I tilknytning til tidligere lovendringer på dette feltet har det vært et viktig hensyn å bidra til et ensartet regelverk og ensartet praksis i hele landet. Dette innebærer at det må foretas en avveining mellom hensynet til fleksibilitet og lokale tilpasninger på den ene side og hensynet til likebehandling mellom næringsdrivende på den andre siden. Departementet vil i denne sammenhengen peke på at det også i dag er noen lokale forskjeller. Enkelte steder er hele kommuner omfattet av ordningen for typiske turiststeder ved forskrift fastsatt av Fylkesmannen.

Vi ber om høringsinstansenes syn på spørsmålet om en lovregulering hvor avgjørende beslutningsmyndighet legges til den enkelte kommune kan være et hensiktsmessig alternativ til departementets primærforslag.

Konkret vil en slik lovregulering kunne gjøres ved for eksempel å innføre et nytt ledd i helligdagsloven § 5 som fastsetter at kommunen ved forskrift kan tillate at faste utsalgssteder i kommunen kan holde åpent utover det som ellers følger av rammene i bestemmelsen. Departementet forutsetter at eventuell kommunal reguleringsmyndighet ikke skal kunne innebære en innstramning i forhold til dagens rammer.

9. KONSEKVENSER

9.1 Innledning

Det vil være tilbud og etterspørsel som over tid vil avgjøre hvordan markedet tilpasser seg nye reguleringsrammer. Departementets forslag vil ikke føre til at butikker faktisk og umiddelbart vil ha åpent på søndager. Utviklingen av et tilbud om kveldsåpne butikker har for eksempel kommet gradvis ved tidligere reformer i regelverket. På denne bakgrunn er det også generelt vanskelig presist å angi konsekvenser av forslaget. Konsekvensene vil vise seg etter hvert. I det følgende gjennomgås sannsynlige konsekvenser av forslaget på sentrale områder, men i

lys av at forslaget vil gi butikkene en valgfri mulighet til søndagsåpent, har departementet ikke gjennomført ytterligere konsekvensutredninger.

9.2 Søndagen som en annerledes dag i uken

Søndagen som en annerledes dag, der flere personer, familier, grupper mv., kan ha fri samtidig og sammen, har lang tradisjon. Samtidig har samfunnsutviklingen ført til større diversifisering av tidsbruk for den enkelte. Behovet for en naturlig veksling mellom dag og natt, aktivitet og søvn, arbeid og hvile er viktig for alle. Søndagen er også en dag hvor det foregår felles aktiviteter som er basert på frivillighet, for eksempel innen idrett, korps eller lignende. Redusert lovregulering av butikkens åpningstider gir større valgfrihet, men denne friheten behøver ikke å endre den enkeltes prioriteringer og tidsbruk. Forslaget vil føre til økt sysselsetting på søndager. Hensyn til arbeidstakere som må arbeide på søndager, ivaretas gjennom arbeidsmiljølovgivningens regler om søn- og helgedagsarbeid.

9.3 Konsekvenser for arbeidstakere

I dag arbeider 1/3 av norske arbeidstakere utenfor normalarbeidstid (06.00-18.00 mandag til fredag). Om lag 10 % av arbeidstakerne arbeider regelmessig på søndager, mens i varehandelen er det litt over 4 % som jevnlig arbeider på søndag. Arbeidsmiljøloven åpner blant annet for unntak fra forbudet mot søndagsarbeid når det gjelder arbeid i butikker som kan ha åpent etter helligdagsloven. Det innebærer at ansatte i virksomheter som etter helligdagsloven kan ha åpent på søn- og helgedager, kan arbeide på søndager. Dette endres ikke selv om helligdagsloven endres. Endringer i helligdagsloven, slik at flere butikker enn i dag kan holde åpent, vil ha som konsekvens at disse butikkene også kan benytte seg av søndagsarbeid innenfor de rammene som følger av arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver skal imidlertid drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid før det iverksettes, jf. ovenfor i punkt 6.

Om den enkelte arbeidstakeren faktisk skal utføre søndagsarbeid, vil bero på den aktuelle arbeidsavtalen og bestemmelser om søn- og helgedagsarbeid i en eventuell tariffavtale.

9.4 Konsekvenser for brukere

Forbrukerne vil få større valgmuligheter fordi tilbudet av åpne butikker vil øke som følge av forslaget. Søndagshandel har blitt utbredt der lovmessige hindringer er tatt bort. Mange vil ha bedre tid på søndager og slik kunne etterspørre varer over et større geografisk område enn til hverdags. For en del forbrukere vil forslaget medføre lettere tilgang også til et bredere vareutvalg.

9.5 Nærings- og samfunnsøkonomi

9.5.1 Innledning

Varehandelen er en viktig bidragsyter til landets verdiskaping og sysselsetting. Varehandelen sto i 2013 for 6,3 pst. av verdiskapingen i Norge. Til sammenlikning sto industrien for rundt 6,7 pst. Det har vært en vekst i sysselsettingen i varehandelen de siste ti årene fra et nivå på om lag 334 000 sysselsatte i 2003 til om lag 370 000 i 2013.²⁵ Næringen er landets største sysselsetter, dersom en ser bort fra offentlig virksomhet. Endringer i næringens rammevilkår vil derfor kunne ha betydelig positiv næringsøkonomisk effekt.

Åpningstider, priser, servicegrad samt bredde og kvalitet i varetilbudet er alternative måter for en butikk å konkurrere på. De uregulerte tilbudsformer som vareomfang, servicegrad,

²⁵ Nasjonalregnskapstall fra SSB

åpningstider på hverdager osv. finner i dag sin likevekt i markedet uten at myndighetene griper inn. Utvidelse av adgangen til å holde åpent vil finne sine tilsvarende løsninger i markedet.

9.5.2 Mulige konsekvenser for næringen

Søndag er en betydelig handledag for butikkene som etter gjeldende regelverk har anledning til å holde åpent. Det er også betydelig grensehandel på søndager. Utviklingen for kveldsåpne butikker har som nevnt, kommet etter hvert etter tidligere reformer i regelverket. En vil kanskje få noe omstrukturering av etterspørselen mellom butikker når forbrukerne får flere valgmuligheter. Økt geografisk rekkevidde i etterspørselen vil trolig gi fordeler for butikker med bredt vareutvalg.

Erfaringer fra andre land tyder på at forbrukerne vil velge å handle på søndager dersom de får et tilbud, og at mange butikker vil velge å holde åpent. Hvor stor effekt dette vil få på varehandelens omsetning, er usikkert. Forslaget kan føre til en viss økning i omsetningen. Butikkene vil få endret konkurransesituasjonen overfor grensehandel og e-handel, og mulighet til å konkurrere med alternative forbrukeraktiviteter på søndager, herunder salg til turister i de store byene. Det er imidlertid liten grunn til å anta at detaljomsetningen i Norge vil bli betydelig større som følge av utvidede åpningstider. Hovedeffekten vil være at handelen fordeler seg over flere dager.

Flere handelsdager kan på kort sikt bety økte kostnader for handelsstanden. Særlig økte lønnskostnader vil trekke i retning av høyere priser. Samtidig vil mer effektiv utnyttelse av realkapitalen, mindre topper i omsetningen gjennom uken og konkurranseimpulser kunne bidra til å avgrense økningen i priser og kostnader. Nettovirkningen på lengre sikt vil være usikker, men utslagene vil neppe bli store.

Kostnader til tilknyttede tjenester som distribusjon, renhold, vaktjenester vil også øke. Isolert sett kan dette føre til at lønnsomheten til næringen reduseres. På den annen side fører det til økt verdiskaping innenfor de tilknyttede tjenestenæringene. På tross av økte kostnader viser erfaringer fra bl.a. Danmark at mange av butikkene velger å holde åpent på søndager dersom de får mulighet til det, for å konkurrere om markedsandeler. Dette kan føre til effektivisering og restrukturering i næringen. Ifølge Handelens samarbeidsutvalg (HSU) kan vi vente oss større og færre vareutsalg og at mer av handelen flytter inn i kjøpesentre.²⁶ Dette kan føre til en omstrukturering i bransjen og avskalling av de minst lønnsomme bedriftene.

Et arbeidsnotat fra OECD-sekretariatet presenterer en studie av konsekvenser av liberalisering av åpningstidsbestemmelsene på søndager i en rekke europeiske land.²⁷ Studien viser at reformene har hatt positiv effekt på sysselsettingen. Deler av varehandelen har også opplevd økt omsetning. Studien gir imidlertid ikke grunnlag for å si at dereguleringen har ført til økte priser.

9.5.3 Konkurransenvirkninger

Det generelle forbudet mot søndagsåpent har en del konkurransevidninger mellom dem som rammes av forbudet, de som har ulike unntak, og omsetningsformer som ikke er omfattet av forbudet. Det er som nevnt under beskrivelsen av gjeldende rett, i alt 12 ulike unntak,

²⁶ Hos kjøpesentrene vil det trolig også bli stilt krav om at butikkene må holde åpent. Handelens samarbeidsutvalg består av Virke, Handel og Kontor og COOP.

²⁷ Arbeidsnotat fra OECD-sekretariatet, EVALUATING THE IMPACT OF SUNDAY TRADING DEREGULATION.

herunder unntaket for mindre utsalgssteder og hagesentre. Når det gjelder de sistnevnte, har det brede vareutvalget til hagesentrene vært trukket fram som et konkurransevriddingsproblem for annen faghandel. Forslaget medfører at konkurransevriddingene mellom butikker som følge av forbudet reduseres til det mer bagatellmessige. Forslaget vil gi butikkene økte konkurransemuligheter overfor grensehandel, e-handel og i noen grad andre forbrukeraktiviteter. Forbrukerne kan ha lavere tidskostnader på søndager. Etterspørselen deres vil da ha større geografisk rekkevidde enn til hverdags, noe som virker konkurransefremmende.

9.5.4 Samfunnsøkonomisk lønnsomhet

Det er ikke foretatt beregninger for å kartlegge den samlede samfunnsøkonomiske lønnsomheten av forslaget. For forbrukerne vil forslaget gi større frihet til å handle når det passer dem. For noen arbeidstakere vil forslaget være positivt ved at det gir nye muligheter for arbeid. Andre vil oppleve det som en byrde å måtte arbeide på søndager. For deler av næringen vil forslaget føre til økt lønnsomhet på grunn av økte markedsandeler. Andre kan på sin side få redusert lønnsomhet på grunn av økt konkurranse og økte lønnskostnader. På lang sikt kan forslaget føre til restruktureringer i næringen og nye løsninger som kan bidra til økt verdiskaping.

9.6 Miljøkonsekvenser

HSU har fremlagt en rapport om miljøkonsekvenser av søndagsåpne butikker.²⁸ I rapporten blir det antatt at søndagsåpne butikker vil medføre konsekvenser for miljøpåvirkningen på grunn av at flere vil reise på jobb på søndager enn tidligere, energiforbruket vil øke og det vil bli noe mer varetransport. Det blir samtidig vist til at det er usikkerhet knyttet til alle disse momentene. Rapporten er basert på en spørreundersøkelse blant et utvalg butikker i et mellomstort kjøpesenter. Når det gjelder vareleveranser, fremkommer det at kun matvarebutikker ser behov for økte leveranser-, knyttet til ferskvarer. Detaljhandelen utover dagligvarehandelen antas å holde sin mengde vareleveranser uendret.

9.7 Distriktshensyn

Departementet har fra HSU også mottatt en foreløpig rapport om distriktsbutikkens utfordringer ved full adgang til søndagsåpne butikker.²⁹ Distriktsbutikkregisteret som er opprettet av Institutt for bransjeanalyser (IBA), hadde etter siste oppdatering i mai 2014 970 distriktsbutikker. 21,9 prosent av disse praktiserer søndagsåpent i dag. På typiske turiststeder er andelen 51,1 prosent. Analysen er basert på en spørreundersøkelse blant ledere av distriktsbutikker, og holdningene til søndagsåpent er i stor grad negative. Det blir blant annet pekt på økt risiko for handelslekkasje, og dermed økt konkurranse for butikkene i distriktene. Samtidig fremkommer det at søndagsåpne butikker vil gi økt mulighet for salg til turister og til utenbygdsboende.

9.8 Forenkling

Dersom sysselsettingen på sikt øker på søndager, vil dette kunne øke behovet generelt for statlige kontroll- og tilsynsoppgaver på disse dagene. Lovforslaget innebærer likevel en forenkling for det offentlige når reguleringen omkring salg fra faste utsalgssteder vil få

²⁸ *Miljøkonsekvenser av søndagsåpne butikker*, rapport 15. mai 2014 til Handelens samarbeidsutvalg.

²⁹ Rapporten *Distriktsbutikkens utfordringer ved full adgang til søndagsåpne butikker. En analyse av distriktsbutikkens holdning til og tilpasning til full adgang til søndagsåpent og konsekvenser for konkurransesituasjon og økonomi* forelå i juni 2014. Den er utarbeidet på oppdrag fra Virke Dagligvare og Merkur.

virkning for færre dager sammenlignet med i dag. Arbeidet med å forvalte og håndheve regelverket vil derfor bli mindre omfattende enn i dag.

Etter dagens lov har Fylkesmannen oppgaver knyttet til søknader om dispensasjoner fra påbudet om å holde søndagsstengt i enkeltsaker og til å fastsette lokale forskrifter om typiske turiststeder. Både behovet for å gi dispensasjoner i enkelttilfeller og til å gi lokale forskrifter for typiske turiststeder vil bli mindre. Disse sakene har ikke et stort omfang, og innsparingen antas å være begrenset. I dag er det dessuten kommunene som i stor grad har arbeidet med å forberede og fremme søknader om å få godkjent et område som typisk turiststed. Dette innebærer at det også vil kunne bli en besparelse for enkelte kommuner, men også på dette punktet må omfanget av innsparingen antas å bli begrenset.

Brudd på helligdagsloven håndheves av politiet. Som ledd i etterforskningen av slike lovbrudd vil det i dag kunne være nødvendig å avklare nærmere om en butikk omfattes av påbudet om å holde stengt eller om den omfattes av en unntaksregel. Dette kan for eksempel være tilfelle for en butikk som hevder å komme inn under unntaket for hagesentre. Det har ikke vært mange saker om brudd på bestemmelsene om salg fra faste utsalgssteder som har vært etterforsket av politiet. Dette har blant annet hatt sammenheng med ressursituasjonen og prioriteringer hos politiet. Konsekvensene for politiet vil også ha begrenset omfang.

9.9 Konsekvenser ved alternativt forslag om å legge avgjørende beslutningsmyndighet til kommunen

9.9.1 Konkurransenvirkninger

Dersom det alternative forslaget med å legge beslutningsmyndighet til kommunen velges, vil dette kunne medføre uheldig konkurransevidring. Konkurransen i detaljhandelen foregår i geografiske markeder. Disse markedene kan variere i størrelse. Forbrukerne kan ha interesse av å få tilgang til varer selv om avstandskostnadene øker. Ofte vil et geografisk marked kunne omfatte flere kommuner. Dette innebærer at ulike bestemmelser i ulike kommuner kan komme til å påvirke næringsgrunnlaget for butikkene.

9.9.2 Forenkling

Etter dagens regelverk ligger det til den enkelte kommune å utforme og å fremme overfor Fylkesmannen eventuell søknad om å bli godkjent som typisk turiststed. Utover dette har kommunene i dag ikke noen oppgaver knyttet til regulering av åpningstidene for faste utsalgssteder. Dersom kommunene selv skal treffe vedtak om utvidede rammer for butikkåpent på helligdager, vil dette medføre en økning i kommunens arbeidsoppgaver. Det antas at denne økningen vil bli relativt begrenset. Fylkesmannens oppgaver etter dagens regulering vil kunne få mindre praktisk betydning dersom beslutningsmyndighet legges til kommunen. Dette vil kunne lette Fylkesmannen for arbeidsoppgaver, men det antas at besparelsen blir begrenset.

10. LOVFORSLAG

I lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfres foreslås følgende endringer:

§ 5 første ledd første punktum skal lyde:

På helligdager som ikke er vanlige søndager, skal faste utsalgssteder som selger varer til forbrukere, holde stengt.

87

§ 5 tredje ledd:
Oppheves.

§ 5 fjerde ledd – åttende ledd:
Blir nytt tredje ledd – syvende ledd.

Vedlegg

Lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred (helligdagsloven)

Lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred

§ 1. Lovens formål

For å verne om det gudstjenestelige liv og den alminnelige fred på helligdager og for å gi høytiden ro og verdighet, skal det være helligdagsfred i samsvar med reglene i denne lov.

§ 2. Helligdager

Følgende dager er helligdag:

- a) vanlige søndager,
- b) nyttårsdag (1. januar),
- c) skjærtorsdag (siste torsdag før første påskedag),
- d) langfredag (siste fredag før første påskedag),
- e) første påskedag (første søndag etter første fullmåne som inntreffer på eller etter 21. mars),
- f) annen påskedag (første mandag etter første påskedag),
- g) Kristi Himmelfartsdag (sjette torsdag etter første påskedag),
- h) første pinsedag (sjuende søndag etter første påskedag),
- i) annen pinsedag (første mandag etter første pinsedag),
- j) første juledag (25. desember),
- k) annen juledag (26. desember).

§ 3. Helligdagsfred

På helligdag fra kl 00 til kl 24 samt påske-, pinse- og julaften etter kl 16 skal det være helligdagsfred som ingen noe sted må forstyrre med utilbørlig larm.

Ved kirke eller gudstjenestested er det mens helligdagsfreden varer ikke tillatt å forstyrre gudstjenesten med unødig larm eller arbeid eller annen forstyrrende virksomhet.

§ 4. Offentlige arrangementer

På helligdag mellom kl 06 og kl 13 er det ikke tillatt å arrangere eller holde offentlige tilstelninger eller forestillinger, sportskonkurranser og sportsstevner.

Forbudet i første ledd skal ikke være til hinder for:

1. Arrangementer i regi av tros- og livssynssamfunn.
2. Utstillinger av kunstnerisk, vitenskapelig eller opplysende art.
3. Sportsarrangementer som ikke er beregnet på å samle tilskuere eller som er så tidkrevende at det er nødvendig å starte før kl 13. Regelen her gjelder ikke motorrace på bane, flygestevner, travløp, galoppløp, veddeløp og profesjonelle sportskonkurranser og sportsstevner.
4. Arrangementer på 1. og 17. mai.

Når særlige grunner foreligger, kan politimesteren for den enkelte anledning tillate arrangement som ellers ville være forbudt etter denne paragraf. Politimesterens vedtak kan påklages til departementet.

§ 5. Salg fra faste utsalgssteder

På helligdager skal faste utsalgssteder som selger varer til forbrukere, holde stengt. På jul-, påske- og pinseften skal de stenge kl. 16.

Dette gjelder ikke for

1. utsalgssteder som i det vesentlige selger kiosk- eller dagligvarer, og som har en samlet salgsflate som ikke overstiger 100 kvm
2. bensinstasjoner med en samlet salgsflate som ikke overstiger 150 kvm
3. utsalgssteder på campingplasser i campingsesongen
4. utsalgssteder på områder som etter vedtak av fylkesmannen regnes som typiske turiststeder, se sjette ledd
5. salg fra serveringssted
6. salg ved auksjon

7. salg av utstilte gjenstander fra kunstgallerier og lignende
8. salg fra tidsbegrensede utstillinger og varemesser som finner sted i lokaler som normalt ikke blir brukt til salgsvirksomhet
9. utsalgssteder som i det vesentlige selger blomster, planter og andre hageartikler
10. utsalgssteder som i det vesentlige selger lokale husflids- og suvenirvarer
11. utsalgssteder i bygninger for inn- og utsjekking av passasjerer på lufthavner som har tillatelse til avgiftsfritt salg
12. salg av varer i tilknytning til produksjonssteder mv. som er tilrettelagt for turisme.

Faste utsalgssteder kan holde åpent de tre siste søndagene før julaften mellom kl. 14 og kl. 20.

Med salgsflate, se annet ledd nr. 1 og 2, menes gulvflaten i den delen av et utsalgssteds lokale hvor varer beregnet for salg til publikum er synlig utstilt. Lagerrom og oppholdsrom for personale medregnes ikke.

Utsalgssteder som nevnt i annet ledd nr. 1 og 2, og som ikke åpenbart oppfyller kravet om salgsflate, skal ved takst eller på annen tilfredsstillende måte kunne dokumentere salgsflatens størrelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig ved utsalgsstedet. Mangelfull dokumentasjon medfører at et utsalgssted ikke anses unntatt fra bestemmelsen i første ledd første punktum.

Fylkesmannen kan etter søknad fra kommunen ved forskrift bestemme at et område skal regnes som typisk turiststed, se annet ledd nr. 4, for hele året eller deler av året. Som typisk turiststed kan bare regnes område der salget i de aktuelle periodene hovedsakelig skjer til turister.

Fylkesmannen kan etter søknad gi dispensasjon fra paragrafen her når det foreligger særlige grunner. Avgjørelsen kan påklages til departementet.

Departementet kan gi nærmere forskrifter til utfylling av paragrafen her.

§ 6. *Straff*

Den som forsettlig eller uaktsomt overtrer §§ 3 til 5 i denne lov, eller bestemmelser gitt i medhold av disse paragrafene, straffes med bøter.

Medvirkning straffes på samme måte.

§ 7. *Ikrafttredelse.*

Loven trer i kraft straks. Samtidig oppheves lov av 4. juni 1965 nr. 1 om helligdagsfreden.