

# Her er **10 nye lov- endringer** i arbeidslivet du bør kjenne til

**R**egjeringen har i senere tid innført og endret en rekke regler i arbeidsmiljøloven, hvorav noen allerede er tredd i kraft, mens andre trer i kraft 1. januar 2024. Her er de viktigste endringene du som arbeidstaker eller arbeidsgiver bør kjenne til.

## Forskjell mellom regjeringer

Det er vesentlige meningsforskjeller mellom dagens rødgrønne regjering og tidligere Solberg-regjeringer, særlig når det gjelder innstillingen til private aktører som leverandører av offentlige tjenester og forholdet til bemanningsbransjen. Disse grunnleggende forskjellene innebærer nødvendigvis at et regjeringsskifte medfører betydelige endringer i lovverket. I tillegg medfører samarbeidet mellom LO og Arbeiderpartiet at det innføres en rekke regler som er ment å styrke arbeidstakernes stilling. I denne artikkelen beskrives kort ti viktige lovendringer alle aktører i arbeidslivet bør kjenne til.

### 1 Presisering av arbeidstakerbegrepet

Spørsmålet om en som utfører arbeid har status som arbeidstaker eller oppdragstaker, for eksempel en konsulent eller støttekontakt, er avgjørende for hvilke rettigheter personen har etter arbeidsmiljøloven, ferieloven og en rekke andre lover. Selvstendige oppdragstakere, personer som utfører arbeid gjennom oppdrag for en annen, uten å være ansatt, vil normalt ikke omfattes av disse rettighetene. Grensedragningen kan være komplisert å foreta, og lovgiver har derfor valgt å presisere i lovteksten når en person skal anses som arbeidstaker. Fra og med 1. januar 2024 vil arbeidsmiljøloven paragraf 1–8 (1) ha følgende ordlyd:

«Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll».

Den nye ordlyden er særlig ment å fremheve underordningsforholdet som ligger i et arbeidsforhold. Departementet uttaler at dersom de nevnte momentene er til stede, foreligger det normalt et arbeidstakerforhold. Det er også i samme bestemmelse vedtatt en ny såkalt presumsjonsregel for arbeidstakerstatus. I praksis medfører dette at den som utfører arbeid i utgangspunktet skal anses som arbeidstaker, med mindre virksomheten kan bevise noe annet.

Departementet utelukker ikke at endringene i praksis kan innebære at flere får arbeidstakerstatus. Dette kan for eksempel gjelde personer som utfører arbeid innen den digitale plattformøkonomien (Ubersjåfører, Foodora-syklister o.l.), andre oppdragstakere i gråsonen med uklart status eller personer som er feilklassifisert og.

### 2 Innsnevring av adgangen til midlertidig ansettelse

Hovedregelen i Norge er fast ansettelse som er løpende og tidsbegrenset, samtidig som arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Tidligere opererte noen arbeidsgivere med såkalte nulltimerskontrakter, hvor arbeidstaker var fast ansatt, men uten fast arbeidstid og uten å vite hvor mye og når man kunne arbeide. Fra 1. januar 2019 ble slike kontrakter forbudt. Arbeidsgivere måtte deretter angi forventet stillingsprosent, for eksempel 20 prosent, som derved sikret arbeidstaker en viss forutberegnelighet.

**NYE REGLER.** Det har blitt innført og endret en rekke regler i arbeidsmiljøloven.

Det er fortsatt adgang til å inngå avtaler om midlertidig ansettelse, men også her er reglene skjerpet. Frem til 1. juli 2022 var det en regel som ga bedrifter en generell tilgang til å ansette midlertidig inntil ett år, uten særskilt begrunnelse. Denne regelen ble innført av Solberg-regjeringen i 2015 for å gjøre det lettere for arbeidsledige å komme i arbeid. Denne regelen er fjernet og overgangsregelen på ett år er nå utløpt.

Det er likevel fortsatt adgang til å ansette midlertidig i vikariat, praksisplass eller dersom «arbeidet er av midlertidig karakter». Det siste kan være ansatte i prosjekt arbeid eller sesongarbeidere som høster frukt og jordbær, servering ved utesteder om sommeren, når varehandelen trenger ekstra hjelp i jula eller når turistnæringene trenger ekstrahjelp i travle perioder.

### 3 Styrking av retten til heltidsarbeid

Etter at det ble forbudt med nulltimerskontrakter, har mange arbeidsgivere inngått avtaler med lave stillingsbrøker. Dette har medført at regjeringen skjerper lovverket ytterligere for å fremme en heltidskultur og motvirke unødvendig deltid. Fra og med 1. januar 2023 er det innført en ny normgivende bestemmelse om at arbeidstaker som hovedregel skal ansettes på heltid og at arbeidsgiver, før det fattes beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte før det tas



**ERIK RÅD  
HERLOFSEN**

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

beslutning om ansettelse. Dette kommer i tillegg til den årlige drøftingen om samme tema med de tillitsvalgte.

#### 4 **Styrking av fortrinnsretten for deltidsansatte**

Deltidsansatte har fra 1. januar 2023 fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at virksomheten foretar ny innleie. Deltidsansatte har også fortrinnsrett til ekstravakter og lignende framfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn andre arbeidstakere til dette arbeidet. Også ansatte i midlertidige deltidsstillinger har slik fortrinnsrett. Ved brudd på reglene kan den ansatte kreve dom for ansettelse i den nye stillingen og/eller erstatning.

#### 5 **Retten til fast ansettelse for midlertidig ansatte etter tre år**

Midlertidig ansatte har tidligere hatt krav på fast ansettelse etter enten tre eller fire år, avhengig av hva som var grunnlaget for den midlertidige ansettelsen. Etter lovendringen, som trer i kraft fra 1. januar 2024, gis de fleste midlertidige ansatte, uavhengig av grunnlaget for ansettelsen, rett til fast ansettelse etter tre års sammenhengende ansettelse. Det samme gjelder de som har vært innleid i tre sammenhengende år.

#### 6 **Begrensninger på innleie fra bemanningsforetak**

Fra 1. april 2023 har virksomheter ikke lenger adgang til å leie inn hjelp fra bemanningsforetak, for eksempel fra Manpower, ved arbeid av midlertidig karakter. Innleie av vikarer og innleie fra en reell produksjonsbedrift er fortsatt tillatt, men innleie fra bemanningsforetak ved for eksempel sesongsvingninger eller prosjektarbeid er ikke lenger tillatt.

Innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter er likevel lovlig dersom dette avtales med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett (mer enn 10.000 medlemmer). Det er også gitt unntak ved innleie av helsepersonell, jordbrukspersonell og for innleie av arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester i et klart avgrenset prosjekt. På den annen side er det gitt et absolutt forbud mot å innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold.

ESA har åpnet sak mot Norge for å vurdere om forbudet er i strid med EØS-reglene

#### 7 **Arbeidsgiveransvar i konsern**

Det er også vedtatt en rekke lovendringer som trer i kraft 1. januar 2024 som medfører utvidet ansvar for arbeidsgivere i konsern. Blant annet er det vedtatt en definisjon av begrepet «konsern» som med-

fører at alle selskapstyper inkluderes i definisjonen. I tillegg vil også foreninger, stiftelser, kommuner og fylkeskommuner kunne regnes som morforetak.

Videre er det vedtatt en plikt for arbeidsgiver til å tilby arbeidstaker annet passende arbeid i ethvert norsk foretak som inngår i konsernet, dersom arbeidstaker blir oppsagt som følge av nedbemanning og omorganisering. Tidligere var denneplikten begrenset til å gjelde kun det datterselskapet hvor vedkommende var ansatt.

Det samme gjelder retten til fortrinnsrett etter oppsigelse ved nedbemanning, som nå utvides til å gjelde nye ansettelser i alle foretakene i et konsern. Endringen forutsetter at ledige stillinger i konsernet må bli gjort tilgjengelig på en hensiktsmessig måte for arbeidstaker som er oppsagt. I tillegg skal det opplyses i oppsigelsesbrevet at fortrinnsretten også gjelder i øvrige foretak i konsernet, og hvilke foretak dette utgjør på oppsigelsestidspunktet.

Den utvidede fortrinnsretten vil bortfalle dersom arbeidstaker ikke innen 14 dager har takket ja til ny ansettelse i konsernet.

#### 8 **Utvidet informasjons- og drøftingsplikter**

Det innføres fra 1. januar 2024 utvidet informasjons- og drøftelsesplikt i konsern med minst 50 ansatte. For øvrig gjelder i dag at arbeidsgiver plikter å drøfte ansettelse i deltid, midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak med de tillitsvalgte. Drøftelsesplikten vil til nyttår utvides til å også gjelde ved bruk av selvstendige oppdragstakere, og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I tillegg skal drøftelsesplikten også gjelde når en av partene krever det, og ikke kun én gang per år.

#### 9 **Krav om verneombud i for arbeidsgivere med minst fem ansatte**

Alle virksomheter med minst fem ansatte pålegges fra nyttår å ha verneombud, i motsetning til grensen på ti ansatte tidligere. Det skal også presiseres at oppgavene til verneombudet skal omfatte innleide oppdragstakere og selvstendige arbeidstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.

#### 10 **Krav om å ha arbeidsmiljøutvalg ved minst 30 ansatte**

I henhold til gjeldende rett skal alle bedrifter med minst 50 ansatte ha et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Hvis en av partene krever det, skal også virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte ha AMU.

Med de nye reglene som trer i kraft ved nyttår endres tersklene for når det skal opprettes AMU og når det kan kreves, ved at dette skal gjelde ved henholdsvis 30 og 10 ansatte.

*Fakta: Prop. 14L (2022–2023) Innst. 181 L (2022–2023)*