

Endringer i arbeidsmiljøloven fra nyttår: Har du kontroll?

1. januar 2024 trer flere endringer i arbeidsmiljøloven i kraft. Hensikten med endringene er å styrke vernet til arbeidstakere.

De viktigste endringene er:



Ny og mer omfattende definisjon av arbeidstakerbegrepet, aml § 1-8 første ledd

Aml § 1-8 første ledd definerer arbeidstaker som enhver som «utfører arbeid i annens tjeneste». For å unngå tvilstilfeller og hindre omgåelser, gjøres endringer og presiseringer i 1-8.

Nytt første ledd i aml § 1-8 lyder:

(1) 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. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

Hensikten med endringen er å tydeliggjøre bestemmelsen og tydeliggjøre grensedragningen mot oppdragstakere.

I nytt første ledd andre punktum angis de tre mest sentrale momentene i vurderingen om arbeidstakerstatusen. Disse er ment som en utdyping av første punktum. Hensikten er mer veiledning i vurderingene som skal gjøres. Opplistingen er ikke uttømmende. Arbeidstakerstatus vil fortsatt måtte avgjøres ved en formålsoverordnet helhetsvurdering der flere momenter kan ha betydning. Den tidligere rettspraksisen vil fortsatt være relevant.

I nytt første ledd tredje punktum innføres en presumpsjonsregel. Regelen pålegger oppdragsgiver/arbeidsgiver et skjerpet beviskrav. Den gjelder vurderingen av de faktiske forhold og er ikke ment å gripe inn i den rettslige vurderingen. Etter den nye regelen må det foreligge klar sannsynlighetsovervekt for at personen ikke er oppdragstaker. Alminnelig sannsynlighetsovervekt er altså ikke nok. Dersom oppdragsgiver ikke innfrir det skjerpede beviskravet, vil oppdragstaker bli klassifisert som arbeidstaker.

I tillegg til disse endringene, gjøres det en endring i § 1-8 (2) ved at dagens formulering om at arbeidsgiver har ansatt arbeidstaker «for å utføre arbeid i sin tjeneste» erstattes med en henvisning til arbeidstakerdefinisjonen i § 1-8 (1). Endringen skal tydeliggjøre sammenhengen mellom lovens arbeidstaker- og arbeidsgiverdefinisjon. Definisjonens materielle innhold skal ikke endres.



Utvidelser av ordningene med verneombud og arbeidsmiljøutvalg, aml § 6-1, § 6-2 og § 7-1

- **Senket terskel for når det kan avtales at det ikke skal være verneombud i selskapet, jf. aml § 6-1**

Terskelen for når det kan inngås skriftlig avtale mellom partene om at det skal være en annen ordning enn verneombud, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten, senkes fra 10 arbeidstakere til 5 arbeidstakere.

Ny aml § 6-1 første og annet punktum lyder (endring uthevet):

«(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven, skal det velges verneombud. Ved virksomhet med færre enn 5 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten.»

Endringene innebærer en innskrenkning i adgangen til å avtale unntak fra plikten til å ha verneombud.

- **Utvidelse av verneombudets ansvar, aml § 6-2 første ledd nytt tredje punktum**

Aml § 6-2 (1) gis et nytt punktum som utvider verneombudets oppgaver til også å omfatte innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.

Ny aml § 6-2 (1) lyder (endring uthevet):

*«Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivare tatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov. **Første og andre punktum gjelder tilsvarende for innleide arbeidstakere og for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.»***

I vilkåret om «nær» tilknytning til virksomheten, forutsettes det at det foreligger en faktisk tilknytning til arbeidsmiljøet i virksomheten. Rene oppdragsavtaler som gjennomføres uten særlig samhandling med oppdragsgivers virksomhet, faller følgelig utenfor.

- **Senket terskel for når det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg, jf. aml § 7-1**

Terskelen for når det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg senkes. Til nå har det vært krav om arbeidsmiljøutvalg for virksomheter som sysselsetter 50. Fremover vil det være krav om arbeidsmiljøutvalg for virksomheter som sysselsetter 30 arbeidstakere. I tillegg senkes terskelen for når det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg etter krav fra en av partene, fra 30 arbeidstakere, til 10 arbeidstakere.

Nytt første ledd i aml § 7-1 lyder:

«(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 10 og 30 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 30 arbeidstakere.»

Utover at tersklene senkes, skal gjeldende rett med hensyn til forståelsen av bestemmelsen videreføres.



Rett til fast ansettelse etter tre års midlertidig ansettelse uavhengig av om den midlertidige ansettelsen er etter bokstav a, bokstav b eller tidligere bokstav f, aml § 14-9 (7).

Fra 1. januar 2024 innføres en generell regel om rett til fast ansettelse etter mer enn tre år sammenhengende ansettelse uavhengig av om grunnlaget for den midlertidige ansettelsen er etter bokstav a, b eller tidligere f.

Den tidligere 4-årsregelen, som en periode har vært en 3-/4-årsregel, blir dermed en ren treårsregel.

Ny aml § 14-9 (7) lyder:

(7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b, tidligere f eller noen av disse i kombinasjon, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

Hensikten med endringen er å forenkle regelen ved å gi et felles innslagspunkt for når en arbeidstaker har rett til fast ansettelse. Bestemmelsen skal ellers forstås på samme måte som før endringen.



Utvidet drøftingsplikt ved ansettelse mv, ny § 14-14 a

Dagens lov inneholder flere bestemmelser om drøftinger med de tillitsvalgte fordelt på ulike lovbestemmelser. Se § 14-1 a (deltid), § 14-9 (2) (midlertidig ansettelse) og § 14-12 (3) (innleie).

Fra 1. januar 2024 samles disse i en felles bestemmelse. I tillegg utvides drøftingsplikten til å også gjelde bruk av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen.

Ny aml § 14-14 a lyder:

Drøfting om ansettelse mv.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, drøfte med de tillitsvalgte, bruken av deltid, midlertidig ansettelse, innleie, selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I drøftingen skal blant annet grunnlaget, omfanget og

konsekvensene for arbeidsmiljøet inngå. Ved innleie fra bemanningsforetak skal også praktiseringen av kravet om likebehandling drøftes, jf. § 14-12 a.

Bestemmelsen vil gjelde i tillegg til eventuelle reguleringer i tariffavtaler.



Utvidet arbeidsgiveransvar ved nedbemanning i konsern

Det er fem lovendringer knyttet til konsernforhold. Disse er:

- **Det innføres en definisjon av «konsern», nytt fjerde ledd i arbeidsmiljøloven § 8-4 (4)**

Det inntas en definisjon av hva som skal omfattes av konsernbegrepet i arbeidsmiljøloven (aml).

Ny § 8-4 (4) definerer konsern slik:

Med konsern menes etter denne paragrafen et morforetak og ett eller flere datterforetak. Et foretak er et morforetak dersom det på grunn av avtale eller gjennom eierskap har bestemmende innflytelse over et annet foretak. Et foretak skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis det

- a. eier så mange aksjer eller andeler i et annet foretak at de representerer flertallet av de stemmene som kan avgis på generalforsamlingen eller tilsvarende organ, eller*
- b. har rett til å velge eller avsette mer enn halvparten av medlemmene i det andre foretakets styre.*

Et foretak som et morforetak har slik bestemmende innflytelse over, anses som et datterforetak. Ved beregning av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller avsette styremedlemmer skal rettigheter som morforetaket og morforetakets datterforetak innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morforetakets eller et datterforetaks regning. Kommuner, fylkeskommuner, stiftelser og foreninger kan være morforetak etter denne paragrafen.

Konsernforhold foreligger der et selskap (mor), på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har «bestemmende innflytelse» over et eller flere andre foretak/selskaper (datter).

Alle ulike selskapstyper omfattes uavhengig av hvordan de er organisert, som aksjeselskaper, ansvarlige selskaper, allmennaksjeselskaper, interkommunale selskaper, samvirkeforetak og statsforetak.

Kommuner og fylkeskommuner, helseforetak, foreninger og stiftelser omfattes av konsernbegrepet dersom de gjennom avtale eller eierskap har bestemmende innflytelse over et annet «foretak».

- **Utvidelse av plikten til å tilby annet passende arbeid ved oppsigelse til hele konsernet, nytt § 15-7 (3).**

Ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold har virksomheten plikt til å tilby annet passende arbeid, jf. aml § 15-7 (2). Fra 1. januar 2024 utvides denne plikten til å hele konsernet. Frem til nå har det kun vært plikt til å tilby arbeid innen den virksomheten arbeidstaker er ansatt i.

Nytt § 15-7 (3) lyder:

Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, er ikke oppsigelsen saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby arbeidstaker i andre virksomheter i konsernet.

Merk at den utvidede plikten (konsernforpliktelsen) er subsidiær. Det primære er plikten er å tilby annet «passende arbeid» i den virksomheten arbeidstakeren er ansatt /egen virksomhet. Dette betyr at konsernforpliktelsen først aktualiseres dersom det ikke finnes «passende arbeid» i egen virksomhet.

Dersom det finnes passende arbeid i egen virksomhet, faller konsernforpliktelsen bort. Dette betyr at arbeidstakeren heller ikke kan kreve å bli vurdert for stillinger i andre deler av konsernet dersom det finnes «passende arbeid» i egen virksomhet.

Dette betyr igjen at dersom arbeidstakeren takker nei til et tilbud om «passende arbeid» i egen virksomhet, tapes retten til tilbud om arbeid i øvrige deler av konsernet. Det samme gjelder hvis arbeidstakeren aksepterer en stilling som ligger under nivået for «passende».

Hovedregelen er at plikten til å tilby annet passende arbeid skal gjelde innenfor alle foretak som inngår i konsernet. Det er imidlertid åpnet for at arbeidsgiver kan innsnevre kretsen av foretak som skal være omfattet av plikten til å tilby annet passende arbeid, dersom det er saklig begrunnet. Dette vil være en konkret begrunnelse i det enkelte tilfelle, og her vil vi nok etter hvert få praksis på hvor grensen skal gå.

Hva er «passende arbeid»? Det er ikke foreslått noen endringer i dette kriteriet. Den tidligere praksisen gjelder derfor fortsatt. Men det er grunn til å tro at vurderingen av hva som er «passende arbeid» vil få større praktisk betydning for arbeidstakerens rettigheter og at det derfor vil bli større fokus på grensedragningen i fremtiden.

Arbeidsgiver er ansvarlig for at en eventuell senere oppsigelse er gyldig og har dermed som tidligere ansvaret for å avklare om det er annet passende arbeid som kan tilbys arbeidstakeren i en av de andre virksomhetene som inngår i konsernet. Arbeidsgiver må sørge for å informere de øvrige virksomhetene som inngår i konsernet om den/de overtalliges stilling og kvalifikasjoner. De foretak som inngår i konsernet plikter å foreta en reell og grundig vurdering av om det er passende arbeid å tilby.

Konsekvensen av brudd på plikten til å tilby annet passende arbeid vil være at arbeidsgivers oppsigelse ikke er saklig begrunnet. Det gjelder uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides for dette eller ikke. Det følger imidlertid av forarbeidene

at dersom arbeidsgiver har oppfylt sin undersøkelsesplikt og ikke kan lastes for brudd på plikten til å tilby annet passende arbeid innenfor konsernet, skal arbeidsgiver som hovedregel vinne frem med påstand om at arbeidsforholdet uansett skal opphøre etter arbeidsmiljøloven § 15-12 (1) andre punktum. Dette innebærer at arbeidstaker i slike tilfeller kun vil kunne bli tilkjent erstatning.

- **Utvidelse av fortrinnsretten til nyansettelse til hele konsernet, i nytt annet og tredje punktum i [aml § 14-2 \(1\)](#).**

Arbeidstakere som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten den var ansatt i, jf. aml § 14-2 (1). Fra 1. januar 2024 utvides denne plikten til å gjelde i hele konsernet.

Regulering av den nye konsernfortrinnsretten er primært regulert i § 14-2 (1) annet og tredje punktum, men det har også vært nødvendig med endringer og presiseringer i andre bestemmelser, slik som § 14-2 (5) og § 14-3 (5).

Ny aml § 14-2 (1) (endring uthevet)

Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i andre virksomheter i konsernet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 tredje ledd.

Konsernfortrinnsretten er en “sekundær” rettighet, som skal gjelde i forlengelsen av fortrinnsretten arbeidstaker har i egen virksomhet. Den bortfaller dermed om arbeidstaker blir tilbudt «passende arbeid» i sin opprinnelige virksomhet. Den utvidede fortrinnsretten innenfor konsernet bortfaller, også dersom arbeidstaker ikke har akseptert tilbud om annet passende arbeid i forbindelse med oppsigelsen etter den nye § 15-7 (3). I sistnevnte tilfelle beholder imidlertid arbeidstakeren fortrinnsretten til det selskapet arbeidstakeren var ansatt i. På det punktet er det ingen endring.

Arbeidstakeren beholder også fortrinnsretten i selskapet arbeidstakeren var ansatt i selv om vedkommende ikke aksepterer tilbud om arbeid etter konsernfortrinnsretten i annen del av konsernet enn vedkommende opprinnelig var ansatt i. Dette i motsetning til tilbud innen den virksomheten vedkommende er ansatt i, der regelen er og fortsatt vil være at fortrinnsretten faller bort dersom tilbud ikke er akseptert innen 14 dager. Reguleringen finnes i ny siste setning i aml § 14-2 (5).

Merk at fortrinnsretten i konsernforhold gjelder de foretak som til enhver tid inngår i konsernet. Er det etter oppsigelsen kommet til flere foretak i konsernet, vil fortrinnsretten også kunne gjøres gjeldende også der. Arbeidsgiver har en plikt til å sørge for at informasjon om ledige stillinger blir gjort tilgjengelig på en hensiktsmessig måte.

Konsernfortrinnsretten har prioritet bak øvrige fortrinnsberettigede, med unntak av fortrinnsretten til arbeidstakere som gjør gjeldende reservasjonsrett ved virksomhetsoverdragelse etter § 16-3. Dette fremkommer av ny presisering i § 14-3 (5).

Prioritetsrekkefølgen mellom ulike fortrinnsrettigheter blir:

1. Fast ansatte som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold og de som har valgt redusert stilling fremfor oppsigelse, jf. § 14-2 (1) og (2) tredje punktum.
2. Deltidsansatte, jf. § 14-3.
3. Midlertidig ansatte som ikke får fortsette på grunn av virksomhetens forhold, jf. § 14-2 (2) første punktum.
4. Arbeidstakere med avtale om redusert arbeidstid, og som ønsker å gjeninntre i opprinnelig stillingsprosent før utløp av avtaleperioden § 10-2 (4)
5. **Arbeidstakere som har fortrinnsrett i konsern, jf. § 14-2 (1) andre punktum**
6. Arbeidstakere som utøver reservasjonsrett etter reglene om virksomhetsoverdragelse, jf. § 16-3 (3).

Når det er flere som gjør gjeldende konsernfortrinnsrett til samme stilling, må prioritet som tidligere vurderes ut fra § 14-2 (6). Det vil si de samme prinsipper som gjelder utvelgelsen ved oppsigelse.

Ved brudd på konsernfortrinnsretten, skal krav om forhandlinger rettes mot det foretaket der den ledige stillingen er. Dette er presisert i nytt syvende ledd til § 17-3.

- **Utvidet informasjonsplikt i oppsigelsen nytt femte punktum i § 15-4 (2).**

Ved oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold skal oppsigelsen inneholde informasjon om fortrinnsrett i konsernforhold etter aml § 14-2, jf. aml § 15-4 fjerde punktum. Fra 1. januar 2024 utvides denne plikten til å gjelde informasjon om hvilke foretak som inngår i konsernet.

§ 15-4 (2) fjerde og nytt femte punktum skal lyde (endring uthevet):

*Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2. **Tilhører arbeidsgiver et konsern, skal oppsigelsen også opplyse om hvilke foretak som inngår i konsernet på oppsigelsestidspunktet.***

Endringen innebærer at ved oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold, må arbeidsgivere i konsernforhold også opplyse om (1) hvilke foretak som inngår i konsernet på oppsigelsestidspunktet, og (2) at fortrinnsretten også gjelder i disse selskapene.

- **Utvidede drøftinger – og informasjonsplikter for morselskap som inngår i et konsern med virksomheter, som til sammen sysselsetter minst 50 arbeidstakere, ny ml § 8-4.**

I konsern med minst 50 arbeidstakere skal det etableres utvidede drøftings- og informasjonsforpliktelser for morselskapet.

Nytt første til tredje ledd i § 8-4 skal lyde:

§ 8-4. Informasjon og drøfting i konsern

(1) I konsern med virksomheter som til sammen jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal morforetaket etablere rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom foretakene i konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal etableres i samråd med et flertall av arbeidstakerne i konsernet, eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av arbeidstakerne i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal det så tidlig som mulig informeres og drøftes med samarbeidsorganet etter første ledd.

(3) Første ledd andre og tredje punktum og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

I fjerde ledd finnes konserndefinisjonen som er behandlet ovenfor.

Bestemmelsen pålegger morselskapet en plikt til å etablere rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom foretakene i konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Bestemmelsen gir nærmere regulering for arbeidstakernes deltagelse, hva som skal drøftes mv.

Samarbeidsformen og hvordan dette organiseres bør tilpasses antall foretak og arbeidstakere som inngår i konsernet. Det bør gjennomføres drøftinger og utarbeides retningslinjer for hvordan plikten til å tilby annet passende arbeid og fortrinnsretten innenfor konsernet skal ivaretas.

Etter tredje ledd kan bestemmelsen fravikes i tariffavtale. Per i dag finnes det neppe noen tariffavtaler som dekker disse kravene.