

---

# Endringer i arbeidsmiljøloven

Det siste året har vært preget av flere endringer innen arbeidsretten, og det er både foreslått og vedtatt ytterligere presiseringer og nye regler. Endringene er blant annet begrunnet ut fra regjeringens målsetning om å øke faste, direkte heltidsansettelser mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. For mange arbeidsgivere innebærer de vedtatte endringene at virksomheter må revurdere hvordan de skal organisere og tilknytte seg arbeidskraft. Her vil vi gi en oversikt over de viktigste vedtatte endringene, og hvordan arbeidsgivere bør innrette seg.



Advokat  
Håkon Andreassen



Advokatfullmektig  
Maja Elgaaen

Begge Advokatfirmaet Storeng,  
Beck & Due Lund (SBDL)

## Kollektiv søksmålsadgang for fagforeninger

Frem til 2015 hadde fagforeninger en selvstendig adgang til å reise sak om lovligheten av innleie fra bemanningsforetak. Regelen ble fjernet fra arbeidsmiljøloven, men ble gjeninnført

sommeren 2022. Fagforeninger med medlemmer som er innleid, kan igjen reise sak mot virksomheter som leier inn arbeidstakerne dersom de mener det er brudd på innleiereglene. En fagforening kan dermed gå til sak uavhengig av en arbeidstakers eget ønske. Den kollektive søksmålsadgangen er et av flere tiltak for å hindre ulovlig innleie, og en del av regjeringens arbeid med å styrke faste ansettelser.

## Endringer i forskrift om utsendte arbeidstakere

Med virkning fra 1. januar 2023 er det gjort endringer i forskrift om utsendte arbeidstakere. Endringene styrker rettighetene til utsendte arbeidstakere

som er på tjenesteoppdrag i Norge i mer enn tolv måneder, som nå er omfattet av de fleste norske arbeidsrettslige regler, herunder varslingsreglene. I tillegg bidrar endringene til å foreta avklaringer av regelverket, blant annet i hvilket tilfelle utsendte arbeidstakere har rett til å få dekket utgifter som oppstår i tilknytning til utsendelsen og hvem som har ansvaret for å sikre riktige lønns- og arbeidsvilkår når arbeidstakeren blir sendt ut fra et bemanningsforetak.

## Styrking av retten til heltid

Som et av flere tiltak for å øke bruken av heltidsansettelser er det inntatt en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven som lovfester hovedregelen om heltids-

ansettelser. Bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2023.

Det stilles i tillegg strengere krav til arbeidsgivere som ønsker å ansette arbeidstakere i deltidstilling. Arbeidsgivere må skriftlig dokumentere behovet for deltidansettelse før beslutning om slik ansettelse fattes. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.

Den nye bestemmelsen utvider også deltidansattes fortrinnsrett. Før 1. januar gjaldt deltidansattes fortrinnsrett kun fremfor ny ansettelse i virksomheten. Denne retten er nå utvidet til å gjelde også fremfor innleie i virksomheten, og ved «ekstravakter og lignende».

### Vedtatte endringer som ikke har trådt i kraft

Fra 1. april 2023 strammes adgangen til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak betydelig.

Etter dagens regelverk kan virksomheter leie inn arbeidskraft når arbeidet er av midlertidig karakter, ved vikariater eller etter avtale med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med innstillingsrett. Fra og med 1. april fjernes imidlertid adgangen til å leie inn arbeidskraft når arbeidet er av midlertidig karakter, som typisk vil kunne være aktuelt ved sesongmessige svingninger eller arbeidstopper. Endringen vil innebære betydelige konsekvenser for en rekke virksomheter og bransjer, som nå i større grad er henvist til å inngå direkte faste eller midlertidige ansettelser, avtale om kjøp av tjenester eller selvstendige oppdragsforhold.

Det er imidlertid gitt unntak fra den generelle innstramningen for rådgivere og konsulenter med spesialistkompetanse, og helsepersonell. Unntakene åpner for at virksomheter kan leie inn arbeidstakere med spesialkompetanse som utfører rådgivnings- og konsulenttjeneste i klart avgrenset prosjekt og helsepersonell for å sikre forsvarlig drift.

For det andre styrkes innleide arbeidstakers rett til fast ansettelse. Etter



Det fastsettes forbud mot innleie fra bemanningsbyråer til byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold.

dagens regler inntreffer retten til fast ansettelse etter tre eller fire år, avhengig av grunnlaget for innleie. Fra og med 1. april fastsettes innslagstidspunktet for rett til fast ansettelse til tre år for alle former for innleie. Fast ansettelse er imidlertid betinget av at innleid arbeidstaker har vært sammenhengende innleid i mer enn tre år.

For det tredje tydeliggjøres grensen mellom innleie og entrepris ved at momentene som skal legges til grunn ved klassifiseringen inntas i lovteksten. Virksomheter som kjøper tjenester, bør derfor gjøre en analyse for å forsikre seg om at dette ikke i realiteten er innleie. I tilfelle vil arbeidstakerne bli klassifisert som å være omfattet av en rekke av arbeidsmiljølovens regler, herunder retten til likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår.

For det fjerde fastsettes det et forbud mot innleie fra bemanningsbyråer til byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold.

Endringene trer i kraft 1. april 2023, men for allerede inngåtte kontrakter vil mange av endringene først få virkning fra 1. juli 2023.

Innleieregelverket strammes inn fordi regjeringen mener at innleie for arbeid av midlertidig karakter benyttes i større utstrekning enn det loven åpner for, og at flere virksomheter dekker et perma-

nent bemanningsbehov med innleie på bekostning av faste ansettelser.

Endringene vil ha store konsekvenser for en rekke virksomheter. Bemanningsforetak og virksomheter som leier inn arbeidstakere bør analysere grunnlaget og behovet for innleie, og om det er nødvendig å endre hvordan virksomheten tilknytter seg arbeidskraft.

### Foreslåtte endringer

I tillegg til de vedtatte endringene nevnt over fremmet regjeringen i juni 2022 forslag om å utvide arbeidsgivers forpliktelser i konsern, presisere arbeidstakerbegrepet, redusere innslagstidspunktet for når midlertidige ansatte har krav på fast ansettelse, innføre krav til årlige drøftelser for alle andre former for bemanning enn faste heltidsansettelser, og senke terskelen for plikt til å etablere verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Forslaget blir sannsynligvis vedtatt i løpet av 2023 eller 2024. Videre ble det sommeren 2022 sendt et forslag på høring som skal sikre tryggere og mer forutsigbare arbeidsforhold.