



# Endringer i arbeidsmiljøloven

FYK 0324 HTV/LLL



# Oversiktsbilde

- Oversikt over endringer i lover og forskrifter med ikrafttredelse 1. januar 2024:
  - [https://www.regjeringen.no/no/dokument/lover\\_regler/endringer/endringer-i-lover-og-forskrifter-fra-1.-januar-2024/id3016772/](https://www.regjeringen.no/no/dokument/lover_regler/endringer/endringer-i-lover-og-forskrifter-fra-1.-januar-2024/id3016772/)
  - <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2023-03-17-3>
- Målet med endringene er å styrke de ansattes rettigheter i arbeidslivet
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet
  - Arbeidstakerbegrepet
  - Drøftingsplikt
  - Verneombud
  - Arbeidsmiljøutvalg
  - Arbeidsgiveransvar i konsern
  - Midlertidig ansettelse
  - Presisering av at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven

# Det blir tydeligere hvem som regnes som arbeidstakere

- Fra 1. januar blir det presisert i arbeidsmiljøloven hva det vil si å være «arbeidstaker». Endringen vil gjøre det enklere å skille mellom arbeidstakere og oppdragstakere. Definisjonen er viktig fordi arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter kun sikrer rettighetene der hvor det er et arbeidsgiver-arbeidstakerforhold.
- Fra nyttår har en person arbeidstakerstatus, med mindre oppdragsgiver gjør det «*overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold*».
- Det er arbeidsmiljølovens § 1-8 som endres.

# Utvidet drøftingsplikt

- Fra nyttår utvides drøftingsplikten til å omfatte arbeidsgivers bruk av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen.
- Fra før er det slik at arbeidsgiver minst én gang i året skal 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.
- Drøftingsplikten er utvidet til også å gjelde når én av partene, de tillitsvalgte eller arbeidsgiver, krever det.

# Verneombudets oppgaver endres

- Verneombudets ansvar for å ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljøsaker, skal fra årsskiftet også omfatte innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som har nær tilknytning til virksomheten.
- Det tydeliggjøres også at verneombudet skal se til at det psykososiale arbeidsmiljøet til arbeidstakerne er ivaretatt.
- Det er arbeidsmiljølovens § 6-2 som endres.

# Arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med minst 30 ansatte

[Flere virksomheter må ha verneombud og arbeidsmiljøutvalg \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no)

- Nye regler om arbeidsmiljøutvalg (AMU) trer også i kraft ved nyttår. De nye reglene pålegger alle virksomheter med minst 30 ansatte til å opprette et arbeidsmiljøutvalg. I dag er terskelen for å etablere arbeidsmiljøutvalg 50 ansatte.
- Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet.

# Arbeidsgiverplikter i konsern utvides

Arbeidstakere som arbeider i virksomheter som er del av et konsern får flere rettigheter. Rettighetene styrkes på fem områder:

- **Informasjon og drøfting:** Det innføres en ny plikt for morselskapet i et konsern til å etablere rammer for samarbeid, informasjon og drøfting i konsern. Kravet gjelder for konsern som har virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere.
- **Fortrinnsrett til ny ansettelse etter oppsigelse:** Per i dag har ansatte som blir sagt opp på grunn av forhold i virksomheten fortrinnsrett til nye stillinger i virksomheten. Fra nyåret utvides denne fortrinnsretten når arbeidsgiver inngår i et konsern. Fortrinnsretten skal da gjelde i alle foretak som inngår i konsernet. Endringen utvider stillingsvernet, ved at oppsigelser i én virksomhet i et konsern også påvirker muligheten til å gjøre nyansettelser andre steder i konsernet.

- **Plikt til å opplyse om fortrinnsrett:** Ved en oppsigelse, vil arbeidsgiver plikte til å opplyse om fortrinnsrett både i egen virksomhet og andre virksomheter i konsernet. Arbeidsgiver må også opplyse om hvilke virksomheter som inngår i konsernet på oppsigelsestidspunktet.
- **Plikt til å tilby annet passende arbeid i konsernet:** Arbeidsmiljøloven inneholder i dag en bestemmelse som sier at hvis en oppsigelse skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er oppsigelsen ikke saklig begrunnet hvis arbeidsgiver har et annet passende arbeid å tilby arbeidstaker i virksomheten. Fra nyåret blir det slik at dersom arbeidsgiver tilhører et konsern, vil ikke oppsigelsen være saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby i andre virksomheter i konsernet.



- Presisering av hvilket selskap et krav rettes mot: Fra nyttår slår arbeidsmiljøloven fast at dersom arbeidstaker er i en tvist om konsernfortrinnsrett, må krav om forhandlinger rettes mot det foretaket som har stillingen vedkommende krever fortinn til.
- Det er arbeidsmiljølovens §§ 8-4, 14-2, 14-3, 15-4, 15-7 og 17-3 som endres.
- Dette er viktige regler som får konkret anvendelse i private barnehage-sakene våre som inngår i konsern
  - Læringsverkstedet, Norlandia, Espira mv.

# Vernet mot seksuell trakassering styrkes

- Fra 1. januar blir det presisert i arbeidsmiljøloven at vernet mot trakassering, også gjelder mot seksuell trakassering.
- Arbeidsmiljøloven slår i dag fast at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Selv om det ikke er tvil om at seksuell trakassering også er dekket av dagens bestemmelse, vil en presisering kunne bidra til at virksomheter retter mer oppmerksomhet på det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering på arbeidsplassen.
- Det er arbeidsmiljøloven § 4-3 som endres.

# Rett til fast ansettelse etter tre år som midlertidig ansatt

- Fra nyttår vil alle som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i en virksomhet i mer enn tre år ha krav på fast ansettelse.
- Lovverket har tidligere stilt krav om enten tre eller fire års midlertidig ansettelse, avhengig av hva som var grunnlaget for midlertidigheten. Etter endringen spiller det ingen rolle hva som er grunnlaget for den midlertidige ansettelsen – den ansatte har uansett krav på å bli fast ansatt etter å ha vært midlertidig ansatt i tre år.
- Det er arbeidsmiljøloven §14-9 som endres.

# Utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett

- Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten.
- Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Fortrinnsretten etter dette leddet gjelder også for midlertidig deltidsansatte.
- Endringer i arbeidsmiljøloven § 14-3

# Kontaktinformasjon

Siri Reinertsen

[sirrei@udf.no](mailto:sirrei@udf.no)

Utdanningsforbundet Østfold  
Hjalmar Wessels vei 10  
1721 Sarpsborg

