

Arbeidsliv

Endringer i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2024

Arbeidsmiljøloven endres på følgende sentrale områder:

 **ELIN KVÆRNØ, ADVOKAT OG LEDER AV NTFs AVDELING FOR JUS OG ARBEIDSLIV**

- Arbeidstakerbegrepet presiseres
- Arbeider skal vurderes som arbeidstaker med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold
- Ved midlertidig ansettelse inntre retten til fast ansettelse etter tre år uavhengig av grunnlag for den midlertidige ansettelsen
- Krav om verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Presisering av arbeidstakerbegrepet

Arbeidsmiljøloven gjelder hovedsakelig for personer som defineres som arbeidstakere. Spørsmålet om en person som utfører arbeid har status som arbeidstaker eller oppdragstaker (annen tilknytningsform enn ansettelsesforhold) kan være avgjørende for den enkeltes lovfestede rettigheter og forpliktelser. Grensedragningen er derfor av sentral betydning.

For å minimere tvilstilfeller og hindre omgåelser endres arbeidstakerdefinisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-8 fra «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste» til «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen».

Ved grensedragningen mellom arbeidstaker og oppdragstaker lovfester arbeidsmiljøloven at det skal legges vekt på «om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll.»

Vurderingsmomentene som lovfestes er utviklet gjennom rettspraksis, og Stortinget presiserer at endringen ikke er ment å innebære en endring i gjeldende rett.

Ny presumpsjonsregel – arbeidstaker eller oppdragstaker?

Endringene i arbeidsmiljøloven innfører også en ny presumpsjonsregel for når en skal regnes som arbeidstaker.

Som utgangspunkt skal det legges til grunn at en person er arbeidstaker med mindre oppdragsgiver gjør det «overveiende sannsynlig» at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

Virksomheter som benytter seg av selvstendige oppdragstakere må etter dette kunne bevise og gjøre det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold. Dersom beviskravet ikke er oppfylt skal vedkommende vurderes som arbeidstaker med de rettigheter som følger av arbeidsmiljøloven og ferieloven m.m.

Fra lovgivers side er det en uttalt målsetning at gruppen som befinner seg i en gråsoner mellom arbeidstaker og oppdragstaker skal være så liten som mulig. Det utelukkes ikke at endringene i realiteten vil innebære at flere får arbeidstakerstatus.

Midlertidig ansettelse – rett til fast ansettelse etter tre år

Tidligere har midlertidig ansatte hatt rett til fast ansettelse etter tre eller fire år, avhengig av hva som var grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.

Etter lovendringen gis nå alle midlertidig ansatte rett til fast ansettelse etter tre års sammenhengende ansettelse. Dette gjelder uavhengig av grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.

Regelendringen er begrunnet i et ønske om å styrke hovedregelen om fast ansettelse samt å forenkle regelverket.

Krav om verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Etter lovendringen pålegges nå alle virksomheter med minst fem ansatte å ha verneombud. Tidligere var grensen ti ansatte.

Etter dagens regelverk plikter virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere å opprette arbeidsmiljøutvalg. Grensen senkes nå til at dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 30 arbeidstakere skal det opprettes arbeidsmiljøutvalg.

Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 10 og 30 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det.