

hombles *h.o.* holsby

**Endringer i arbeidsmiljøloven
Kjapt inn - men for hvor lenge?**

Advokat Runar Hombles

Endringer i arbeidsmiljøloven

- Regjeringen varslet høsten 2013 flere endringer i arbeidsmiljøloven
- De konkrete forslagene til endringer ble lagt frem i juni 2014.
- Forslagene ble sendt ut på høring med frist høsten 2014.
- Prop. 39. L (2014-2015) vedrørende midlertidig ansettelse og vilkår om aktivitet for stønad om livsopphold.
- Prop. 48 L (2014-2015) vedrørende arbeidstid, aldersgrense, straff m.v.
- Lovforslaget ble behandlet av Arbeids- og sosialkomiteen som kom med sin innstilling 19. mars 2015
- Lovforslaget ble vedtatt i Stortinget 24. mars 2015
 - Innst. 207 L og 208 L (2014-2015)
- Lovendringene trer i kraft 1. juli 2015

Oversikt over endringene

- Midlertidige ansettelses
- Arbeidstid
- Aldersgrenser
- Straffebestemmelsene

- I kraft fra 1. juli 2015
- Overgangsregler

- utfordringer knyttet til helt nye regler

Midlertidig ansettelse

Innledning

Overskrift og bilde Dagbladet 8. desember 2014:
«Hvis regjeringens forslag vedtas, kan mer enn hver fjerde arbeidstaker bli midlertidig ansatt»



Midlertidige ansettelse

Kort om gjeldende regler

§ 14-9 Midlertidig ansettelse

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:
 - a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
 - b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
 - c) for praksisarbeid,
 - d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
 - e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Midlertidige ansettelses

Kort om gjeldende regler

§ 14-9 (5) andre og tredje punktum («fireårsregelen»)

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

§ 14-11 (1) første punktum

Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter.

Midlertidige ansettelse

Oversikt over det nye grunnlaget for midlertidig ansettelse

- Generell adgang til midlertidig ansettelse i 12 måneder
 - Uavhengig av om arbeidsoppgavene er midlertidige eller permanente
- Begrensninger
 - Karanteneperiode - unngå at varige arbeidsoppgaver utføres kontinuerlig av midlertidig ansatte
 - Andelen midlertidige ansatte på det nye grunnlaget skal ikke overstige 15 %
 - Forbud mot individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid for de som ansettes midlertidig på generelt grunnlag

Midlertidige ansettelse

Generell hjemmel i § 14-9 bokstav f

Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

[...]

f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Midlertidige ansettelses

Generell hjemmel i § 14-9 bokstav f - beregning av kvoten på 15 %

- Antall ansatte, både hel- og deltidsstillinger
- Faste og midlertidige stillinger
- Innleide og selvstendige oppdragstakere skal ikke telles med
- Arbeidstakere i permisjon skal ikke inkluderes (men eventuelle vikarer teller med)
- Kvoten beregnes ved hver nytilsetting etter bokstav f
- Begrensning av «virksomheten» iht bestemmelsen i syvende ledd

Midlertidige ansettelser

Karantenebestemmelsen knyttet til unntaket i bokstav f

Nytt syvende ledd (karantene):

(7) Reglene i dette ledd gjelder ansettelser etter første ledd bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten.

Arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet. Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneperioden ikke foreta nye ansettelser som nevnt i første punktum.

Midlertidige ansettelse

Brudd på reglene, inkl. overtredelse kvotebestemmelsen

§ 14-11. Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. *Ved brudd på bestemmelsen om kvote i § 14-9 første ledd bokstav f, kan retten avsi dom etter første punktum når særlige grunner tilsier det.*

Midlertidige ansettelser «Fire- og treårsregelen»

Ny bestemmelse i 14-9 sjette ledd avløser gammel fireårsregel, og skal lyde:

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

- Fireårsregelen gjelder ved midlertidig ansettelse kun etter bokstav a

Midlertidige ansettelse

Nytt krav til innholdet i arbeidsavtalen

- Nytt krav til innhold i den skriftlige arbeidsavtalen § 14-6 første ledd e).
 - Forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, *samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9*

Midlertidige ansettelses

Språklige endringer/forenkling av ordlyden i § 14-9

- Språklig forenkling av gjeldende regel i § 14-9 a
 - «Når arbeidsoppgavene er av midlertidig karakter»
 - Ingen materiell endring
- Marginale språklige endringer i bokstav d og e
 - Ingen materiell endring

Midlertidige ansettelses Klargjøringer om varsel ved opphør

(4) Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd, jf. første ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt. Bestemmelsen i fjerde punktum gir likevel ikke grunnlag for ansettelse utover tolv måneder ved ansettelse etter første ledd bokstav f.

Midlertidige ansettelses Oppsigelse m.m. i avtaleperioden

- Oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler, § 14-9 femte ledd

I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

- Bakgrunn: Rt 2012 side 168 (Notodden fotballklubb)

Midlertidige ansettelses Klargjøring av drøftingsplikten

§ 14-9 første ledd siste punktum skal lyde:

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelses, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Midlertidige ansettelses Arbeidstilsynets kompetanse

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd bokstav f andre punktum og første ledd siste punktum, 14-12 andre ledd andre punktum, 14-12 tredje ledd, 15-2 og 15-15.

- Tidligere bare kompetanse vedrørende 14-9 første ledd tredje punktum (drøftingsplikten)

Midlertidige ansettelses

Innleie fra bemanningsforetak

- Innleie fra bemanningsforetak
 - Utgangspunkt: lovlig i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse (etter § 14-9 første ledd)
 - Den generelle hjemmelen i bokstav f) gjelder ikke ved innleie, jf. § 14-12 første ledd.
 - Hensyn: ivareta topartsforholdene

Søksmålsrett for fagforening om ulovlig innleie

- Søksmålsretten for fagforeninger om ulovlig innleie opphevet

Arbeidstid – gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

- Grensen for daglig arbeidstid økes fra 9 til 10 timer, aml. § 10-5
 - Unntak for midlertidig ansatte på generelt grunnlag
- Ved lokal avtale mellom virksomheten og tillitsvalgte økes grensen for daglig arbeidstid fra 10 til 12,5 timer
 - Ved inngåelse av avtalen skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakers helse og velferd
- Ikke endring av
 - Den ukentlige arbeidstiden på 48 timer men adgang til gj.snittsberegning over 8 uker (ingen enkelt uke over 50 t ved individuell avtale).
 - Tidsperioden for gjennomsnittsberegning
 - Arbeidstilsynets kompetanse

Arbeidstid – overtid

- Utvidelse av grensene for overtid

Periode	Per 7 dager	Per fire sammenhengende uker	Per 52 uker
Grunnlag			
Grense for pålagt overtid	I dag 10 t Foreslått økt til 12 t Ikke endret	I dag 25 t Foreslått økt til 30 t Ikke endret	200 t
Lokal avtale med tillitsvalgte	I dag 15 t Økt til 20 t	I dag 40 t Økt til 50 t	300 t
Tillatelse fra Arbeidstilsynet	I dag 20 t Økt til 25 t		200 t per 26 uker (400 t)

Arbeidstid – Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger

- Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang utvides
- Bakgrunn:
 - økt behov for særskilt tilpasning av arbeidstidsordninger
 - begrensede muligheter for virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale
 - begrensninger ved at store fagforbund kan si nei til ordninger som det er enighet om lokalt
 - begrensede muligheter til å fastsette arbeidstidsordninger uten avtale med fagforening

Arbeidstid - beredskapsvakt

- Beredskapsvakt § 10-4
 - I dag: minst $1/5$ av beredskapsvakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden
 - Endret til minst $1/7$ av vakten, *avhengig av hvor belastende vaktordningen er.*
 - Kan fravikes ved lokal avtale dersom virksomheten er bundet av tariffavtale

Arbeidstid – ukentlig fridøgn på søn- og eller helligdag

- Hvor ofte
 - Ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke (fremfor hver tredje uke) skal falle på en søn- eller helgedag
- Beholde
 - regelen om at ukehvilen så vidt mulig skal legges på en søndag
 - kravet om at arbeidstaker ikke kan pålegges hyppigere søn- og helgedagsarbeid enn annenhver søndag
 - ordningen med gjennomsnittsberegning slik at gjennomsnittlig annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker skal være arbeidsfri

Aldersgrenser - § 15-13 a

- Heving av arbeidsmiljølovens aldersgrense fra 70 til 72.
 - Endringen innebærer at arbeidsgiver kan bringe arbeidsforholdet til opphør uten saklig grunn når arbeidstaker fyller 72.
- Begrenset adgang til bedriftsintern aldersgrense – grunnlag 1
 - *Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse og sikkerhet*
 - Helse: f.eks. yrker med uvanlig fysiske eller psykiske belastninger
 - Sikkerhet: f.eks. yrker som krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for tilfredsstillende/forsvarlig utførelse
 - Nødvendighet konkret og skjønnsmessig vurdering

Aldersgrenser - § 15-13 a

- Begrenset adgang til bedriftsintern aldersgrense – grunnlag 2
 - *Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.*
 - De tre vilkårene - kodifisering av gjeldende rett
- Lavere aldersgrense må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende
- Overgangsperiode på et år fra loven trer i kraft for bedriftsinterne aldersgrenser som i dag er lavere enn 70 år

Straffeansvar

- Innskrenkning av straffeansvaret i arbeidsmiljøloven
 - Fjerne straffeansvar for overtredelse av
 - kap. 8 – håndheves av Arbeidstilsynet og i det tariffrettslige tvisteløsningssystemet
 - kap. 12 – kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda
 - kap. 13 – kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet
 - kap. 14 (med unntak av §§ 14-5 til 14-8 og 14-15), 15 og 16 – av privatrettslig karakter
- Utvidelse av straffeansvaret i allmenngjøringsloven
 - Innføre medvirkningsansvar – mulig å straffeforfølge en oppdragsgiver

Straffeansvar

- Skjerpning av strafferammene
 - Sammenligning med strafferammene i øvrig miljølovgivning
 - Betydning for politiets prioritering
- Strafferammene i arbeidsmiljøloven heves
 - fra fengsel i 3 måneder til 1 år, § 19-1 (1)
 - ved særlig skjerpene omstendigheter, fra 2 til 3 år, § 19-1 (2)
- Strafferammene i allmenngjøringsloven heves
 - Fra bøtestraff til fengsel i 1 år
 - Til 3 år for grove overtredelser

Ikrafttredelse 1. juli 2015

- Kravet om at det i midlertidige arbeidsavtaler må angis grunnlaget for ansettelsen, gjelder kun for avtaler som inngås etter 1. juli 2015.
- Retten til fast ansettelse etter tre års midlertidig ansettelse som vikar – eller på generelt grunnlag etter den nye regelen om inntil 12 måneders midlertidig ansettelse – gjelder også kun for avtaler som inngås etter 1. juli 2015.
- Bedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn 70 år kan beholdes i inntil ett år etter 1. juli 2015.
- Aldersgrenser fastsatt i tariffavtale kan beholdes inntil tariffavtalen utløper.



hombre olsby advokatfirma as

lille grensen 7, 0159 oslo

tlf 23 89 75 70 | faks 23 89 75 71

www.hombre-olsby.no