

2024

-Endringer i  
Arbeidsmiljøloven  
-Arbeidsstid  
-Tillitsvalgtrollen

Håvard Bergfall

# Ny arbeidsmiljølov

## **Flere lovendringer i Arbeidsmiljøloven trer i kraft fra 1.januar 2024:**

I denne presentasjonen omtaler vi endringer som trolig kan berøre ditt arbeid som HTV.

- Arbeidstaker vs oppdragstaker
- Vedr. midlertidige tilsetninger: retten til fast ansettelse.
- Vernet mot seksuell trakassering styrkes.
- Fokus på psykososialt arbeidsmiljø: Når skal man ha verneombud, og når skal det opprettes et arbeidsmiljøutvalg?



# Skille mellom arbeidstaker og oppdragstaker

- Endringen gjør det lettere å skille mellom arbeidstakere og oppdragstakere.
- Fra 1. januar presiseres begrepet «arbeidstaker».
- Fra nyttår har en person status som arbeidstaker, med mindre oppdragsgiver gjør det «overveiende sannsynlig» at det foreligger et oppdragsforhold.
- Definisjonen er viktig fordi arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter **kun** sikrer rettighetene der hvor det er et arbeidsgiver-arbeidstakerforhold. Det har betydning for rettigheter arbeidstakere har, som ferie, fritid og pensjon.
- Alle bemanningsforetak som driver med utleie av arbeidskraft i Norge, skal være registrert og godkjent hos Arbeidstilsynet.

# Presisering av arbeidstakerbegrepet i aml. § 1-8

- Gjelder fra 1. januar 2024
- arbeidsmiljøloven § 1-8

*"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 arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, leiing og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidsforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold."*

- ferieloven § 2 første ledd, arbeidstvistloven § 1 bokstav b)

# Midlertidig tilsetting

- Hovedregelen er alltid fast ansettelse.
- Midlertidig ansatte har nå rett til fast ansettelse når de har mer enn tre år sammenhengende opptjeningsstid.
- Det understrekes at «treårsregelen» gjelder midlertidige ansettelser etter **arbeidsmiljøloven § 14-9, ikke etter opplæringsloven § 10-6 (midlertidig ansettelse grunnet manglende oppfyllelse av kompetansekrav).**
- Endringen vil ha betydning for ansettelser inngått etter 1. januar 2024.

# Endringer i arbeidsmiljøloven - reglene om midlertidig ansettelse

- Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse er opphevet.
  - Aml. § 14-9 andre ledd, bokstav f) er fjernet fra loven.
- Ansettelse i medhold av aml. § 14-9 bokstav f) inngår i beregningsgrunnlaget i § 14-9 syvende ledd om tre- og fireårsregelen ved midlertidig ansettelse.
- Fra 1. januar 2024- rett til fast ansettelse etter tre år på alle grunnlag av midlertidig ansettelse, § 14-9 (7).

# Utvidet drøftingsplikt

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



# Vernet mot seksuell trakassering styrkes

Arbeidstaker har, i tillegg til vern mot trakassering, rett til vern mot seksuell trakassering.

## § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder **seksuell trakassering**, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med **seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.**
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.



# Når skal enheten ha verneombud, og når skal det opprettes et arbeidsmiljøutvalg?

## **Verneombud:**

- Virksomheter med fem eller flere arbeidstakere skal ha minst ett verneombud, men dersom det er færre enn fem arbeidstakere, så kan det avtales en annen ordning
- Verneombudets oppgaver omfatter også innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten
- Verneombudets oppgaver omfatter også arbeidstakernes psykososiale miljø



## **Arbeidsmiljøutvalg:**

Arbeidsmiljøutvalg skal fra 1. januar i år opprettes i virksomheter med 30 eller flere ansatte.

(Tidligere var grensen 50 ansatte.)



# Hvor kan du lese mer om disse endringene?

<https://www.utdanningsforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkar/sporsmal-og-svar/artikler-lov-og-rett/lov-og-rett-artikler/endringer-i-arbeidsmiljolooven/>

Utdanningsforbundets hjemmeside.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>

Lovdata

<https://www.unio.no/2024/01/02/mange-nye-endringer-i-arbeidsmiljolooven-fra-1-januar/>

Unios hjemmeside

[Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

[Kapittel 10. Arbeidstid \(arbeidstilsynet.no\)](#)



## Grupper:

- Hvordan er din arbeidstidsordning? Hva er utfordringene og fordelene?
- Diskuter bruk av overtid? Hvordan gjøres dette der ute?
- Arbeidsmiljøutfordringer- drøfter dere det med deres leder? Er dere involvert i diskusjoner rundt «helsefremmende arbeidsplasser»?

## Tillitsvalgtrollen:

Er det nye utfordring i rollen som tillitsvalgt fra sist vi møttes? Drøft på gruppa hvordan dette kan løses.

Involvering av plasstillitsvalgte, hvilke tema er dere nok involvert på og hvilke er mangler dere innflytelse på?

Blir dere fulgt opp av lokallagene?