

# Endringer i arbeidsmiljøloven fra januar 2024

Advokatens hjørne er en fast spalte i medlemsmagasinet, der Skaun Advokatfirma svarer på spørsmål sendt inn av medlemmene. Det kan være praktiske spørsmål i anledning salg, kjøp og leie av bil, eller spørsmål innenfor andre juridiske fagområder, f.eks. arv, eiendom, mv. Ikke nøl med å sende oss ditt spørsmål. Spørsmål sendes til Norsk Bobilforening per e-post: [post@bobilforeningen.no](mailto:post@bobilforeningen.no).

## Ny lovbestemmelse om arbeidstakerbegrepet

I dagens arbeidsliv er det ikke alltid like lett å vite om man er ansatt i et selskap, eller om man er en oppdragstaker som utfører arbeid i egen tjeneste.

For eksempel er det mange i transportbransjen som er usikre på om de i realiteten er arbeidstakere, eller om de påtar seg kjøreoppdrag i egen tjeneste. Hensikten med lovendringen er å eliminere den trykningen mange arbeidstakere opplever i arbeidslivet.

For å gjøre det lettere å vurdere om vedkommende er arbeidstaker eller ikke, har lovgiver endret bestemmelsen i arbeidsmiljøloven om arbeidstakerbegrepet. Lovendringen trådte i kraft 1. januar 2024.

Formålet med lovendringen er å sikre at ansatte som i realiteten er arbeidstakere skal få de rettighetene de har krav på etter arbeidsmiljøloven.

Som arbeidstaker har man et sterkt vern etter arbeidsmiljøloven, og man har ulike goder, slik som rett på overtid og sykepenger. I tillegg kommer arbeidstakers rett til å prøve et opphør av arbeidsforhold for domstolen, samt kreve å stå i stilling i den sammenheng.

En arbeidsgiver skal ikke ha muligheten til å unngå disse godene og rettighetene, ved å kalle en ansatt for oppdragstaker.

## Hvem er arbeidstaker etter loven?

Etter den nye lovbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-8 er

arbeidstaker «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen».

Den nye formuleringen tydeliggjør underordningselementet som er grunnleggende i et arbeidsforhold. Formuleringen utelukker samtidig selvstendige oppdragstakere som ikke er underlagt et styringsforhold.

Lovbestemmelsen lister også opp en rekke momenter som er sentrale for vurderingen av hvem som er arbeidstaker. Det skal blant annet legges vekt på «om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon», og om «vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll».

De overnevnte momentene er ikke uttømmende, men dersom flere av momentene er oppfylt vil vedkommende som regel være en arbeidstaker. Lovendringen gjør det dermed lettere å vurdere om man er arbeidstaker eller ikke, og skaper et tydeligere skille mellom arbeidstaker og oppdragstaker.

For eksempel vil en yrkessjåfør som stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon og er underlagt selskapets styring og kontroll, i utgangspunktet være en arbeidstaker. Hvis sjåføren derimot styrer sin egen arbeidshverdag, og påtar seg oppdrag uten noen øvrig ledelse eller kontroll, er vedkommende som regel en oppdragstaker.

I bestemmelsens siste setning er det regulert at det «skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold».

Loven oppstiller med andre ord en presumpsjon for at vedkommende er arbeidstaker, med mindre oppdragsgiver med overveiende sannsynlighet kan bevise at det er et oppdragsforhold.

Lovendringen i bestemmelsens siste ledd pålegger nå arbeidsgiver et større ansvar for å avklare hvilken rolle vedkommende har, og det vil bli lettere for ansatte å vinne frem i rettsaker hvor det er usikkert om vedkommende i realiteten er arbeidstaker eller oppdragstaker.

## En utvidelse av arbeidsgiveransvaret i konsern

Lovendringen i arbeidsmiljøloven som trådte i kraft i januar 2024 utvider også arbeidsgiveransvaret i konsern.

Med et konsern menes en sammenslutning av selvstendige selskap, hvor morselskapet har bestemmende innflytelse over ett eller flere underselskaper.

Formålet med lovendringen er å verne om arbeidstakere som blir oppsagt i forbindelse med omstruktureringer innad i konsernet. Lovendringen pålegger nå arbeidsgiver i et konsern en plikt til å tilby den ansatte et passende arbeid innad i konsernet.

Plikten til å tilby alternativt arbeid strekker seg riktignok ikke lenger enn det finnes passende arbeid. Arbeidsgiver skal med andre ord ikke finne på nye oppgaver eller stillinger i et selskap/konsern hvis det ikke er behov for arbeidskraften.

Utvidelsen av arbeidsgiveransvaret i konsern gjelder også fortrinnsrett.

Etter arbeidsmiljøloven § 14-2 har en oppsagt arbeidstaker fortrinnsrett til nye ansettelser i selskapet, med mindre det gjelder en stilling som arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.

Lovgiver har nå inntatt en liknende bestemmelse i § 14-2 (1) andre setning, som er lik for ansatte i konsern. En arbeidstaker som har vært ansatt i et konsern, vil ha fortrinnsrett til nyansettelser innad i konsernet.

Det er også ved fortrinnsrett innad i et konsern, en forutsetning at den ansatte er kvalifisert for stillingen.

## Lovendring – Midlertidige ansettelser

Det er også kommet inn en endring i arbeidsmiljøloven som regulerer hvor lenge man kan være ansatt midlertidig.

Det å være midlertidig ansatt betyr at du er ansatt for en tidsbegrenset periode.

Tidligere var det en tidsbegrensning for midlertidige ansettelser på 4 år. Hvis den ansatte hadde vært ansatt i mer enn 4 år, var arbeidsgiver pliktig til å tilby den ansatte fast stilling.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-9 (7) ble endret med virkning fra 1. januar 2024.

Etter lovendringen har ansatte som har vært midlertidig ansatt i mer enn 3 år rett på fast ansettelse.

Arbeidstakere som har fast ansettelse, har bedre vilkår etter

arbeidsmiljøloven. I tillegg er det et større ansvar for arbeidsgivere å ha faste ansatte enn midlertidige ansatte. Lovendringen er derfor viktig for å forhindre at arbeidsgivere bruker midlertidige ansettelser til å fordekke at arbeidsgiver i realiteten har et permanent behov for arbeidskraft.

## Virkning av de nye lovendringene

Er du usikker på om de nye lovendringene har virkning for deg som arbeidsgiver eller arbeidstaker?

Ta gjerne kontakt for en uforpliktende og gratis samtale. Vi kan da sammen kartlegge de faktiske forholdene og vurdere hvorvidt det er behov for å gjennomføre tiltak.



Advokatfullmektig  
Camilla Barth



Advokat/ partner  
Anders Stub Søtorp

**Skaun**  
ADVOKATFIRMA

Spørsmål sendes til Norsk Bobilforening på mail til: [post@bobilforeningen.no](mailto:post@bobilforeningen.no)  
Har du spørsmål som trenger rask avklaring eller du er i en rettslig tvist kan du ta kontakt direkte med Skaun Advokatfirma til tlf.: 920 32 414 eller mail: [post@skaunadvokat.no](mailto:post@skaunadvokat.no)