



STORTINGET

Lovvedtak 41

(2022–2023)

(Første gangs behandling av lovvedtak)

Innst. 181 L (2022–2023), jf. Prop. 14 L (2022–2023)

I Stortingets møte 21. februar 2023 ble det gjort følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 1-8 skal lyde:

§ 1-8 *Arbeidstaker og arbeidsgiver*

(1) 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 personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt en arbeidstaker som nevnt i første ledd. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

§ 2-2 første ledd skal lyde:

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver:

- sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,

- samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- sørge for at innleide arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

§ 6-1 første ledd skal lyde:

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven, skal det velges verneombud. Ved virksomhet med færre enn 5 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. *Arbeidstilsynet* kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med flere enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.

§ 6-2 første ledd skal lyde:

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivarettatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov. *Første og andre punktum gjelder tilsvarende for innleide arbeidstakere og for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.*

§ 7-1 første ledd skal lyde:

(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere, skal det *være* arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 10 og 30 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 30 arbeidstakere.

Ny § 8-4 skal lyde:

§ 8-4 *Informasjon og drøfting i konsern*

(1) I konsern med virksomheter som til sammen jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal morforetaket etablere rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom foretakene i konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal etableres i samråd med et flertall av arbeidstakerne i konsernet, eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av arbeidstakerne i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal det så tidlig som mulig informeres og drøftes med samarbeidsorganet etter første ledd.

(3) Første ledd andre og tredje punktum og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

(4) Med konsern menes etter denne paragrafen et morforetak og ett eller flere datterforetak. Et foretak er et morforetak dersom det på grunn av avtale eller gjennom eierskap har bestemmende innflytelse over et annet foretak. Et foretak skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis det

- a. eier så mange aksjer eller andeler i et annet foretak at de representerer flertallet av de stemmene som kan avgis på generalforsamlingen eller tilsvarende organ, eller
- b. har rett til å velge eller avsette mer enn halvparten av medlemmene i det andre foretakets styre.

Et foretak som et morforetak har slik bestemmende innflytelse over, anses som et datterforetak. Ved beregning av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller avsette styremedlemmer skal rettigheter som morforetaket og morforetakets datterforetak innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morforetakets eller et datterforetaks regning. Kommuner, fylkeskommuner, stiftelser og foreninger kan være morforetak etter denne paragrafen.

§ 13-2 andre ledd skal lyde:

(2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av *selvstendige oppdragstakere* og innleide arbeidstakere.

§ 14-1 a oppheves.

§ 14-2 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. *Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i andre virksomheter i konsernet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 tredje ledd.*

§ 14-2 femte ledd skal lyde:

(5) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. *Arbeidstaker som ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i passende stilling etter første ledd andre punktum, har likevel fortrinnsrett etter første ledd første punktum.*

§ 14-3 femte ledd skal lyde:

(5) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 første ledd andre punktum og andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

§ 14-9 andre ledd andre punktum oppheves.

§ 14-9 sjuende ledd skal lyde:

(7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn *tre* år etter andre ledd bokstav a, b, *tidligere f eller noen av disse i kombinasjon*, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

§ 14-12 tredje ledd oppheves. Nåværende fjerde til sjuende ledd blir tredje til sjettede ledd.

§ 14-13 femte ledd skal lyde:

(5) § 14-12 fjerde ledd gjelder tilsvarende.

Ny § 14-14 a skal lyde:

§ 14-14 a *Drøfting om ansettelse mv.*

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, 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 ar-

beidsmiljøet inngå. Ved innleie fra bemanningsforetak skal også praktiseringen av kravet om likebehandling drøftes, jf. § 14-12 a.

§ 15-4 andre ledd fjerde og nytt femte punktum skal lyde:

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2. *Tilhører arbeidsgiver et konsern, skal oppsigelsen også opplyse om hvilke foretak som inngår i konsernet på oppsigelsestidspunktet.*

§ 15-7 tredje ledd skal lyde:

(3)Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, er ikke oppsigelsen saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby arbeidstaker i andre virksomheter i konsernet.

§ 15-7 nåværende tredje ledd blir nytt fjerde ledd.

§ 17-3 nytt sjuende ledd skal lyde:

(7) I tvist om fortrinnsrett etter § 14-2 første ledd andre punktum rettes krav om forhandlinger mot foretaket som har stillingen arbeidstaker mener seg fortrinnsberettiget til. Det som er bestemt om arbeidsgiver i paragrafen her, gjelder tilsvarende for slikt foretak.

§ 18-6 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av

bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt § 14-1 b andre ledd, §§ 14-5 til 14-8, § 14-12 første, andre, femte og sjette ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-14 a, § 14-15 andre og sjette ledd og §§ 15-2, 15-15, 18-5 og 18-8. Dette gjelder likevel ikke § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

II

I lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie skal § 2 første ledd lyde:

(1) *(Arbeidstaker)*

Enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen (arbeidstaker), har rett til ferie etter denne lov.

III

I lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister skal § 1 bokstav a lyde:

a. arbeidstaker: enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen, og som ikke går inn under lov om offentlige tjenestetvister.

IV

1. Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.
2. Kongen kan gi overgangsbestemmelser.

Masud Gharahkhani

president

