

# Endringer i arbeidsmiljøloven fra 1. juli 2015

## Midlertidig ansettelse

### *Utvidet adgang til midlertidig ansettelse*

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstaker skal ansettes fast, det vil si at arbeidsavtaler skal inngås for et ubestemt tidsrom.

Gjeldende hovedregel om midlertidig ansettelse videreføres, men forenkles, uten at dette innebærer en realitetsendring. Tidligere ordlyd var: *når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten*. Ny ordlyd er: *når arbeidet er av midlertidig karakter*<sup>1</sup>.

Det er innført en generell adgang til midlertidig ansettelse for en periode på inntil 12 måneder<sup>2</sup>. Det kreves således ikke en særskilt grunn for midlertidig ansettelse benyttes. Oppgavene kan være tidsbegrensede og/eller varige. Muligheten til midlertidig ansettelse etter aml. § 14–9 første ledd bokstav a) til e) gjelder som før.

Det er gitt tre begrensninger i den generelle adgangen til midlertidig ansettelse.

For det første er det en karanteneperiode på tolv måneder for nye ansettelser på generelt grunnlag for arbeidsoppgaver «av samme art» innenfor virksomheten. Arbeidsoppgaver «av samme art» vil typisk være de arbeidsoppgavene arbeidstaker rent faktisk utførte i perioden med midlertidig ansettelse. Men også arbeidsoppgaver som ville vært naturlig å pålegge den midlertidig ansatte og som artsmessig er av samme karakter omfattes. For eksempel kan en tannhelsesekretær som i en midlertidig ansettelse på 12 måneder hovedsakelig har assistert tannlegen, vanligvis ikke ansettes i en ny midlertidig stilling i resepsjonen, fordi også dette ligger

innenfor det en sekretær normalt må påregne å gjøre i stillingen. Også den utdanning eller den kompetanse som kreves for å utføre arbeidet vil kunne være et moment i vurderingen.

Ved avtaleperiodens slutt står arbeidsgiver fritt til å enten avslutte arbeidsforholdet eller å videreføre ansettelsen i fast stilling, eventuelt videreføre ansettelsen midlertidig på et annet rettsgrunnlag. Det er i det tilfellet arbeidsforholdet avsluttes, karanteneperioden inntreffer. Karanteneperioden er tolv måneder uansett hvor lang avtaleperioden er, og gjelder både for den midlertidig ansatte og for andre arbeidstakere. Hvis ansettelsen varer utover den avtalte perioden, uten at det er inngått en ny arbeidsavtale om midlertidig ansettelse på annet lovlig grunnlag, vil arbeidstakeren kunne ha krav på fast ansettelse.

Det er også en kvotebegrensning for hvor mange arbeidstakere som kan ansettes på generelt grunnlag. Kvoten er satt til maksimalt 15% av arbeidstakerne i virksomheten, men det vil alltid være tillatt at minst én arbeidstaker er ansatt på det generelle grunnlaget. Eventuelle midlertidige ansettelser etter de andre grunnlagene, teller ikke med i kvoten. Kvoten skal i utgangspunktet beregnes for ansatte i hele virksomheten. Ved beregning av kvoten skal det tas hensyn til hel- og deltidsansatte, samt faste og midlertidige stillinger. Innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere faller utenfor beregningsgrunnlaget. Heller ikke arbeidstakere som er i permisjon skal inkluderes i beregningen, men eventuelle arbeidstakere som vikarierer for disse vil inngå i beregningen. Ved brudd på kvotestemmelsen vil arbeidstaker i utgangspunktet ikke ha krav på fast ansettelse, men hvis det foreligger «særlige grunner» kan retten avsi dom for fast ansettelse. Slike «særlige grunner» er ment å omfatte klare misbrukstilfeller.

Eksempler på når «særlige grunner» foreligger, er tilfeller hvor en virksomhet har ansatt arbeidstakere på generelt grunnlag i stort omfang og utover kvoten, eller systematisk eller i lengre tid har overtrådt kvoteregelen. Ved brudd på kvoteregelen vil Arbeidstilsynet kunne gi pålegg om at antall midlertidig ansatte på generelt grunnlag skal samsvare med kvoten fastsatt i loven.

Videre er det ikke adgang til å inngå individuell avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden mellom arbeidstaker som er midlertidig ansatt på generelt grunnlag og arbeidsgiver.

## Innføring av treårsregel

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, anses som fast ansatt. Det er den såkalte fireårsregelen, som kommer til uttrykk i aml. § 14–9 nytt sjette ledd. Fireårsregelen endres til i noen tilfeller å bli en treårsregel. Fireårsregelen reduseres til tre år for sammenhengende ansettelser i vikariater og/eller på generelt grunnlag. Det gjelder også ansettelser i vikariater, på generelt grunnlag og «når arbeidet er av midlertidig art». Det betyr at fireårsregelen kun gjelder i tilfeller hvor hjemmelen for midlertidig ansettelse er «når arbeidet er av midlertidig art», i hele perioden<sup>3</sup>.

Den nye treårsregelen gjelder kun for arbeidsavtaler som inngås etter lovens ikrafttredelse (1. juli 2015).

### *Andre endringer*

Det presiseres at arbeidsmiljølovens regler om opphør av arbeidsforhold også gjelder i avtaleperioden ved midlertidig ansettelse<sup>4</sup>.

Det må fremgå av arbeidsavtalen hva som er det rettslige grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.

1. Referanser: arbeidsmiljøloven (aml.) § 14–9 første ledd bokstav a) 14 Referanser

2. ny bestemmelse i aml. § 14–9 første ledd bokstav f)

3. aml. § 14–9 første ledd bokstav a)

4. aml. § 14–9 femte ledd nytt andre punktum



## Opphør av arbeidsforhold på grunn av alder

Arbeidsmiljølovens grense for arbeidsgivers adgang til å ensidig bringe arbeidsforholdet til opphør på grunn av alder heves fra 70 til 72 år. Det er ingen overgangsregler knyttet til denne endringen.

### Privat sektor

Aldersgrenser på annet grunnlag enn arbeidsmiljøloven betegnes gjerne som bedriftsinterne aldersgrenser. Det tillates at det kan settes en lavere bedriftsintern aldersgrense, forutsatt at det er begrunnet i helse- eller sikkerhetsmessige hensyn<sup>1</sup>. Det foreligger ikke en nedre aldersgrense her, men det presiseres at dette er en snever unntaksregel som kun gjelder i tilfeller der det anses nødvendig av hensyn til krav til helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Bedriftsinterne aldersgrenser uten begrunnelse i helse- eller sikkerhetsmessige hensyn kan ikke være lavere enn 70 år<sup>2</sup>. Grensen kan være på inntil 70 år dersom tre vilkår er oppfylt. Grensen må gjøres kjent for arbeidstakerne, aldersgrensen praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker må ha rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning.

Det er forutsatt at de bedriftsinterne aldersgrensene er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende. Det vil si at grensen ikke må innebære en ulovlig forskjellsbehandling på grunn av alder.

Tillitsvalgte skal involveres i arbeidsgivers vurderinger av lavere aldersgrense. Spørsmålet må således drøftes før det tas en beslutning.

Bedriftsinterne aldersgrenser har ulike grunnlag som tilsier ulikt behov for overgangsregler. Bestemmelser i tariffavtaler om lavere aldersgrense enn 70 år kan beholdes inntil tariffav-

1. aml. § 15-13 a andre ledd  
2. aml. § 15-13 a tredje ledd

talen utløper. Lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år, med grunnlag i arbeidsgivers beslutning, kan beholdes inntil ett år etter at loven trer i kraft, dersom de er etablert før dette tidspunktet.

### Offentlig sektor

Nye aldersgrenser får ikke betydning for særlige aldersgrenser i offentlig sektor. Særlige aldersgrenser i staten følger av aldersgrenseloven og i kommunal sektor følger særaldersgrenser av tariffavtale. I en egen overgangsbestemmelse er det derfor sagt at aldersgrenser i kommunal og fylkeskommunal sektor som er begrunnet på tilsvarende måte som i aldersgrenseloven § 2, gjelder inntil annet er bestemt.

### Arbeidstid

Det er foretatt en utvidelse av adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan nå avtale gjennomsnittsberegning av den daglige arbeidstiden med inntil 10 timer. Det er ikke endringer i den ukentlige grense på 48 timer, men grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes slik at det enkelte uker kan arbeides 50 timer. Videre kan arbeidsgiver inngå avtale med tillitsvalgte lokalt om gjennomsnittsberegning som innebærer daglig arbeidstid inntil 12,5 timer<sup>3</sup>.

Grensene for hvor mye overtid som tillates er noe utvidet. Grensene for å avtale overtid per uke og for hver fjerde uke med tillitsvalgte lokalt, utvides til henholdsvis 20 og 50 timer. De årlige rammene for hva som tillates av overtid, er ikke endret. Arbeidstilsynets adgang til å tillate overtidsarbeid utvides til 25 timer i løpet av en uke.

Videre kan en mindre andel av beredskapsvakten regnes som arbeidstid. Tidligere hovedregel om at minst 1/5 av beredskapsvakten skal regnes med

3. aml. § 10-5 første og andre ledd

i den alminnelige arbeidstid, er endret til 1/7<sup>4</sup>. Fastsettelse av brøken avhenger av hvor belastende vaktordningen er.

Det er også gitt en utvidet adgang til å gjennomsnittsberegne søn- og helgedagsarbeid. Adgangen til søn- og helgedagsarbeid utvides noe ved at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale en arbeidstidsordning som innebærer at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke – og ikke som tidligere hver tredje uke – skal falle på en søn- eller helgedag<sup>5</sup>.

Arbeidstilsynet er gitt en utvidet adgang til å gi dispensasjon fra de alminnelige reglene. Endringen innebærer at tidligere dispensasjonsadgang nå også får anvendelse i kommunal sektor.<sup>6</sup>

Elin Kværnø  
Advokatfullmektig i NTF

Husk å melde  
adresseforandring  
[www.tannlegeforeningen.no](http://www.tannlegeforeningen.no)

4. aml. § 10-4 tredje ledd  
5. aml. § 10-8 fjerde ledd  
6. aml. § 10-12 åttende ledd er opphevet. Se også aml. § 10-12 sjette ledd og syvende ledd