



NORSK LOVTIDEND

Avd. I Lover og sentrale forskrifter mv.

Utgitt i henhold til lov 19. juni 1969 nr. 53.

Kunngjort 22. juni 2018 kl. 15.10

PDF-versjon 22. juni 2018

22.06.2018 nr. 46

Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak)

Prop.73 L (2017–2018), Innst.355 L (2017–2018), Lovvedtak 69 (2017–2018). Stortingets første og andre gangs behandling hhv. 4. og 11. juni 2018. Fremmet av Arbeids- og sosialdepartementet.

Endringer i følgende lov:

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

I

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

§ 10-5 første ledd tredje punktum skal lyde:

Avtale etter dette ledd kan ikke inngås med arbeidstaker som er midlertidig ansatt med grunnlag i § 14-9 andre ledd bokstav f.

§ 14-2 andre ledd andre punktum skal lyde:

Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker som er midlertidig ansatt i vikariat etter § 14-9 andre ledd bokstav b.

§ 14-6 første ledd bokstav j skal lyde:

j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.

§ 14-9 skal lyde:

§ 14-9. *Fast og midlertidig ansettelse*

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid

- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
- 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.

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 ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d.

(4) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

(5) 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 tredje ledd, jf. andre 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 andre ledd bokstav f.

(6) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

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

(8) Reglene i dette ledd gjelder ansettelser etter andre 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 andre ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneprosedyre på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneprosedyren ikke foreta nye ansettelser som nevnt i første punktum.

§ 14-11 overskriften skal lyde:

Virkinger av brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse

§ 14-11 første ledd skal lyde:

(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 samsvar med § 14-9 første ledd. 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 andre ledd bokstav f, kan retten avsi dom etter første punktum når særlige grunner tilsier det.

§ 14-12 første og andre ledd skal lyde:

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a til e. Innleier skal på forespørsel fra bemanningsforetaket opplyse om innleien gjelder et vikariat.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

§ 14-12 fjerde ledd skal lyde:

(4) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 sjuende ledd tilsvarende.

§ 14-14 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-12, skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier i samsvar med § 14-9 første ledd.

§ 18-6 første ledd første punktum 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 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, § 14-9 andre ledd bokstav f andre punktum og andre ledd siste punktum, § 14-12 andre ledd andre punktum, § 14-12 tredje ledd, § 14-15 femte ledd, og §§ 15-2 og 15-15.

II

Loven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.

For § 14-12 andre ledd gis det fra lovens ikrafttredelse og i en periode på 6 måneder overgangsregler for eksisterende avtaler.