



# Kommunal- og distriktsdepartementet

## PM-2015-5: Endringer i arbeidsmiljøloven

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2015-07-02

Publisert PM-2015-5

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen.

---

## PM-2015-5 Endringer i arbeidsmiljøloven

Dato: 2.07.2015

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

**Det er vedtatt endringer i lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (aml.) herunder om**

- gjennomsnittsberegning av arbeidstid,
- beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet,
- søndagsarbeid,
- overtidarbeid,
- Arbeidstilsynets og Petroleumsstilsynets adgang til å gi dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene,
- midlertidig ansettelse,
- fagforeningers søksmålsadgang ved innleie,
- aldersgrenser,
- arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser.

Endringene trer i kraft 1. juli 2015.

**Endringenes betydning for tjenestemenn som omfattes av lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven), arbeidsmiljøloven med forskrifter og Hovedtariffavtalen i staten omtales nedenfor:**

**Arbeidstidsbestemmelsene**

Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid gjelder som utgangspunkt også i statlig sektor. Dette gjelder likevel ikke ansatte som er omfattet av annen vernelovgivning, eller der det foreligger sentral særavtale om å fravike enkelte av lovens bestemmelser. Hovedtariffavtalen (HTA) og enkelte særavtaler i staten inneholder bestemmelser som fraviker loven.

### **Gjennomsnittsberegning av arbeidstid**

Arbeidsmiljølovens rammer for gjennomsnittsberegning av arbeidstid, som kan avtales med den enkelte arbeidstaker og med lokal tillitsvalgt, er utvidet.

Hvilken betydning endringene i aml. § 10-5 får for det statlige tariffområdet vil vi komme tilbake til, i en egen PM.

### **Beredskapsvakt**

For beredskapsvakt skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes som alminnelig arbeidstid, etter den nye regelen i aml. § 10-4 (3). Endringen får ikke virkning for statlige virksomheter. Det er regulert i HTA § 17 at kompensasjonsstørrelsen skal være 1/5 med mindre partene lokalt er enige om en annen størrelse.

### **Søn- og helgedagsarbeid**

Bestemmelsen om søn- og helgedagsarbeid i aml. § 10-8 fjerde ledd endres. Adgangen til søn- og helgedagsarbeid for statlige virksomheter reguleres i loven, men hvor ofte eller tett det kan utføres søndagsarbeid reguleres i HTA § 14. Endringene i loven får ikke virkning i det statlige tariffområdet.

### **Overtid**

Det er foretatt endringer i bestemmelsene om overtid, i aml. § 10-6 femte, sjette og åttende ledd. Endringene innebærer at timegrensene for overtid økes.

Fra 1. juli 2015 kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i statlige virksomheter som er bundet av tariffavtale, skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet kan ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker med mindre det er gitt dispensasjon.

Aml. § 10-6 sjette ledd endres, slik at antallet timer Arbeidstilsynet kan innvilge dispensasjon for økes. Med grunnlag i den nye bestemmelsen kan Arbeidstilsynet, etter søknad, i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil 25 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker.

Overtidskvotene i arbeidsmiljøloven beregnes med utgangspunkt i lovens bestemmelse om alminnelig arbeidstid. Det følger av aml. § 10-4 første ledd at utgangspunktet er at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. Etter HTA § 7 nr. 1 1. pkt. er utgangspunktet at den alminnelige arbeidstiden ikke skal overstige 37,5 timer per uke. Statlige virksomheter kan dermed legge til differansen mellom arbeidsmiljølovens grense for alminnelig ukentlig arbeidstid og HTAs grense for alminnelig ukentlig arbeidstid til overtidsregnskapet før overtidsbruk gjør inngrep i de lovfestede overtidskvotene.

Ved bruk av overtid må imidlertid den samlede arbeidstiden etter § 10-5 andre ledd og § 10-6 femte ledd ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den samlede arbeidstiden etter § 10-5 andre ledd og § 10-6 femte ledd ikke overstiger inntil 69 timer i en enkelt uke.

### **Arbeidstilsynets kompetanse**

Arbeidsmiljøloven § 10-6 sjette ledd endres, slik at Arbeidstilsynet kan tillate inntil 25 timer overtid i løpet av syv dager, mot 20 timer i dag.

Arbeidstilsynets myndighet etter aml. § 10-12 sjette og sjuende ledd, utvides til også å gjelde tilfeller der partene har kompetanse til å etablere ordningen ved tariffavtale.

Petroleumstilsynet får tilsvarende utvidet myndighet innenfor sitt saklige myndighetsområde.

Hvilken betydning endringene i Arbeidstilsynets kompetanse får for det statlige tariffområdet vil vi komme tilbake til, i en egen PM.

### **Midlertidig ansettelse**

Det gjøres flere endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidig ansettelse. Disse bestemmelsene gjelder ikke tjenestemenn i staten som er omfattet av tjenestemannsloven. Vi går derfor ikke nærmere inn på disse endringene her.

Arbeidsmiljølovens § 14-5 og 14-6 gjelder i statlig sektor. Arbeidsmiljøloven § 14-5 stiller krav om arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Videre inneholder § 14-6 første ledd krav om hva en arbeidsavtale skal inneholde. § 14-6 første ledd bokstav e) fastsetter at arbeidsavtalen skal opplyse forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig. Bestemmelsen tilføres nå en ny regel om at arbeidsavtalen i slike tilfeller også skal inneholde grunnlaget for ansettelsen. Det vil si at arbeidsavtalen skal inneholde en hjemmel for den midlertidige ansettelsen, med angivelse av paragraf. Bestemmelsen er en ordensforskrift og ikke en gyldighetsregel, og gjelder for arbeidsavtaler inngått etter 1. juli 2015.

### **Fagforeningers søksmålsadgang ved innleie**

Reglene i arbeidsmiljøloven om fagforeningers søksmålsadgang ved innleie oppheves. Tjenestemannsloven har ingen tilsvarende bestemmelse og endringen får dermed ikke betydning for statlige virksomheter.

Det er videre foretatt en endring i aml. § 14-12c første ledd første punktum, som gjelder solidaransvar for innleier. Endringen får ikke virkning for arbeidsforhold som reguleres av tjenestemannsloven, da tjenestemannsloven § 3D regulerer solidaransvar for innleier.

### **Aldersgrenser**

I aml. § 15-13 a endres bestemmelsen om når arbeidsforholdet kan bringes til opphør. Denne aldersgrensen heves fra 70 til 72 år. Dette innebærer en heving av aldersgrensen for opphør av stillingsvernet på grunn av alder, etter arbeidsmiljølovens regler.

Tjenestemenn i staten som omfattes av tjenestemannsloven er unntatt fra arbeidsmiljøloven § 15-13 a ved bestemmelse i forskrift. Endringene i arbeidsmiljøloven berører derfor ikke aldersgrensene i statlig sektor.

Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn av 21. desember 1956 nr. 1 (aldersgrenseloven) omfatter dem som har stilling som er innlemmet i Statens pensjonskasse, dvs. praktisk talt alle statsansatte. Denne loven bestemmer i § 2 at den alminnelige aldersgrense er 70 år. Loven inneholder i tillegg bestemmelser om lavere aldersgrenser enn den alminnelige, såkalte særaldersgrenser. Den som omfattes av denne loven plikter å fratruke ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd (dvs. uten at oppsigelse gis). Denne lovens bestemmelser er ikke endret.

Aldersgrenseloven inneholder i § 3 en bestemmelse som fastsetter at tilsettingsmyndigheten, kan treffe bestemmelse om at tjenestemann skal kunne fortsette i tjenesten ut over aldersgrensen. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere inntil ett år om gangen, men ikke ut over fem år totalt. Dersom en tjenestemann ønsker å fortsette i tjenesten ut over aldersgrensen, må vedkommende kontakte sin arbeidsgiver om dette, som kan velge om saken skal legges frem for tilsettingsorganet i virksomheten. Dette er omtalt nærmere i Statens personall håndbok pkt. 5.2.1 og 5.2.2.

### **Arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser**

Det er foretatt endringer i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser, som får betydning for statlige virksomheter.

Straffeansvaret fjernes i flere bestemmelser, og strafferammene økes i enkelte andre bestemmelser.

Videre innføres straffansvar for medvirkning i allmenngjøringsloven, og straffansvar for oppdragsgivers brudd på informasjons- og påseplikt i medhold av samme lov.

Rekkevidden av straffansvaret i allmenngjøringslovens § 15 endres, slik at det også omfatter brudd på oppdragsgivers plikter etter allmenngjøringsloven § 12.

Etter fullmakt  
Oddbjørn Tønder  
fung. statens personaldirektør

Grete Antonie Jarnæs  
kst. avdelingsdirektør

*Saksbehandlere:*  
*Synne Ekevoid, tlf. 22244763*  
*Eirik Utstumo, tlf. 22244836*  
*Espen Gaard, tlf. 22244833*