



KONGELIG RESOLUSJON

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Statsråd: Marte Mjøs Persen

Ref.nr.: 58/2022
Saksnr.: 21/3524
Dato: 20. desember 2022

Sanksjon av Stortingets vedtak 16. desember 2022 til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak). Loven trer i kraft 1. april 2023. Fastsetting av overgangsregler.

1. Innledning

Stortinget fattet 16. desember 2022 vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m (inn- og utleie fra bemanningsforetak). Lovvedtaket fastsetter at loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer, at Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid, og at Kongen kan gi overgangsbestemmelser.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår i denne resolusjonen at Kongen sanksjonerer loven, og at det treffes vedtak om ikrafttredden. Det foreslås også at det fastsettes visse overgangsregler for etablerte rettsforhold som foreligger på ikrafttredelsestidspunktet, samt for innleie til avløsning i jordbruksforetak.

2. Sanksjon

Stortinget har 16. desember 2022 fattet vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak). Vedtaket er gjort etter forslag i en lovproposisjon til Stortinget om samme tema, jf. Prop. 131 L (2021–2022) og Innst. 108 L (2022–2023) fra Stortingets arbeids- og sosialkomité. Førstegangs vedtak i Stortinget ble fattet 12. desember 2022, se lovvedtak 27 (2022–2023).

Vedtaket er sendt til kongen med anmodning om hans sanksjon, jf. Grunnloven § 77. Departementet foreslår at vedtaket til lov blir sanksjonert, jf. Grunnloven § 77.

3. Ikraftsetting

Det følger av lovvedtaket del IV punkt 1 at loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

Det fremgår av Innst. 108 L (2022–2023) at komiteens flertall mener ikrafttredelsestidspunktet for lovendringene skal være 1. april 2023.

Departementet foreslår at loven trer i kraft 1. april 2023.

4. Overgangsregler

Det følger av lovvedtaket del IV punkt 2 at Kongen kan gi overgangsbestemmelser.

I Innst. 108 L (2022–2023) uttaler komiteens flertall at det utformes overgangsordninger på tre måneder for inngåtte kontrakter for inn- og utleie av arbeidsfolk fra bemanningsforetak.

Departementet viser til at forslagene har vært kjent siden de ble sendt på offentlig høring i januar 2022. Aktørene som blir berørt av regelendringene, har således allerede hatt en viss tid til å forberede seg på at det vil komme nye innleieregler. Departementet vurderer likevel at det er behov for en viss områingstid når det gjelder etablerte rettsforhold som foreligger på ikrafttredelsestidspunktet. Det er også behov for enkelte øvrige overgangsregler.

Departementet viser til komitéflertallets merknader, og foreslår på denne bakgrunn slike overgangsbestemmelser:

Endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd og statsansatteloven § 11 første ledd (opphevingen av adgangen til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter») gis virkning først fra 1. juli 2023 for konkrete innleieavtaler som foreligger på ikrafttredelsestidspunktet.

Endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd og statsansatteloven § 11 første ledd (opphevingen av adgangen til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter») gis også virkning først fra 1. juli 2023 for oppdragskontrakter som er inngått før ikrafttredelsen under forutsetning av at innleie kan benyttes i oppdragsgjennomføringen. Det samme gjelder hvor bindende tilbud er inngitt før ikrafttredelsen.

Arbeidsmiljøloven § 14-12 nytt femte ledd (lovfesting og tydeliggjøring av grensen mellom innleie og entreprise) gis virkning først fra 1. juli 2023 for oppdragskontrakter som er inngått før ikrafttredelsen. Tilsvarende gjelder arbeidsmiljøloven § 14-13 nytt femte ledd og endringen i arbeidsmarkedsloven § 25 andre ledd, som begge henviser til ny bestemmelse om grensen mellom innleie og entreprise.

Endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd (styrking av innleid arbeidstakers rett til fast ansettelse i innleievirksomheten etter en viss tid) gjelder for innleieforhold som påbegynnes etter ikrafttredelsen. Dette innebærer at innleieforhold som eksisterer ved ikrafttredelsen vil følge den tidligere tre/fire-årsregelen. I innleieforhold som eksisterer ved ikrafttredelsen, vil eventuelle innleieperioder med hjemmel i § 14-12 andre ledd (innleie etter avtale med tillitsvalgte) etter 1. april 2023 likevel inngå i beregningsgrunnlaget som danner rett til fast ansettelse.

Innleiereglens anvendelse ved avløsning til jordbruksforetak reiser særskilte spørsmål. Forskriftsverket på området kan fremstå uklart, det er behov for en regelverksgjennomgang,

og det kan være behov for å vurdere tilpasninger i regelverket. Det vises til Prop 131 L (2021–2022) side 34-35 og Innst. 108 L (2022–2023) side 20. Departementet foreslår at endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd hva gjelder innleie til avløsning i jordbruksforetak utsettes inntil videre. For innleie til jordbruksforetak utover dette trer regelendringen i kraft 1. april 2023.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r:

1. Sanksjon av Stortingets vedtak 16. desember 2022 til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak).
2. Loven trer i kraft 1. april 2023.
3. Det fastsettes overgangsregler til loven. Overgangsreglene fastsettes i samsvar med vedlegg til resolusjonen.

Overgangsregler til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak).

1. Endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd og statsansatteloven § 11 første ledd gis virkning fra 1. juli 2023 for
 - a. konkrete innleieavtaler som foreligger på ikrafttredelsestidspunktet, og
 - b. oppdragskontrakter som er inngått før ikrafttredelsen under forutsetning av at innleie kan benyttes i oppdragsgjennomføringen. Det samme gjelder hvor bindende tilbud er inngitt før ikrafttredelsen.
2. Endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd gjelder for innleieforhold som påbegynnes etter ikrafttredelsen. I innleieforhold som eksisterer ved ikrafttredelsen, vil innleie etter § 14-12 andre ledd som skjer etter ikrafttredelsen likevel inngå i beregningsgrunnlaget som danner rett til fast ansettelse.
3. Arbeidsmiljøloven § 14-12 nytt femte ledd gis virkning fra 1. juli 2023 for oppdragskontrakter som er inngått før ikrafttredelsen. Tilsvarende gjelder arbeidsmiljøloven § 14-13 nytt femte ledd og endringen i arbeidsmarkedsloven § 25 andre ledd.
4. For innleie til avløsning i jordbruksforetak utsettes ikrafttreden for endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd inntil videre.