

Lovendring - tema	Kort om endringen	Praktisk betydning for arbeidsgiver?
Den generelle adgangen til å inngå midlertidige ansettelser er fjernet	Den generelle adgangen til å inngå midlertidige ansettelser i inntil ett år er fjernet (aml. § 14-9 bokstav f)). Endringen gjelder for avtaler som inngås etter 1. juli 2022.	I praksis ingen betydning. Regelen har vært lite brukt. Men standarddokumenter som angir en generell adgang til midlertidige ansettelser må oppdateres for å unngå uklarheter om dette. Det gjelder særlig selskapets retningslinjer og arbeidsavtalestandarden.
Den kollektive søksmålsretten vedr. innleie er gjeninnført	Dette innebærer at fagforeninger kan gå til søksmål for å prøve lovligheten av innleie fra bemanningsforetak. Det kan de gjøre også for innleie av andre enn egne medlemmer.	Forrige gang regelen var «operativ» (2013-2015) kom det ingen søksmål. Det kan tyde på at endringen ikke vil ha stor praktisk betydning for arbeidsgivere, men det politiske klimaet har endret seg siden sist.
Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)	Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og sikre allmennheten tilgang til informasjon. Loven pålegger de virksomhetene som er omfattet av loven å holde oversikt over hvilken risiko de har for å bryte grunnleggende menneskerettigheter eller påvirke disse negativt. Dette gjelder også risikoen for slik påvirkning via sine leverandører og samarbeidspartnere. De risikobaserte vurderingene, aktsomhetsvurderingene, skal årlig publiseres for offentligheten i en årsrapport. Dette må skje innen 30. juni hvert år, og ellers ved vesentlige endringer i risikovurderingene. Les mer om åpenhetsloven i våre tidligere nyhetsbrev om arbeidsrett og bærekraft ved å trkke her.	Den praktiske betydningen avhenger av om virksomheten anses som en «større virksomhet» og er omfattet av loven. Hvis virksomheten er omfattet av loven, betyr det at arbeidsgiver skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer, for eksempel å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser som virksomheten har forårsaket eller bidratt til mv. Aktsomhetsvurderingen må omfatte virksomhetens leverandørkjeder og forretningsforbindelser. Det må også sikres systemer for informasjonshåndtering, slik at det kan gis informasjon ved forespørsel i tråd med loven.
Endringer i forskriften om hjemmekontor i arbeidstakers hjem	Det er nå presisert at hjemmekontorforskriften ikke gjelder for kortvarig eller sporadisk arbeid, med mindre arbeidstaker bare utfører arbeid i eget hjem. Endringen fastslår at arbeidsgiver har det samme ansvaret for det psykososiale arbeidsmiljøet på hjemmekontor, som etter arbeidsmiljøloven. Forskriften regulerer nå også hjemmearbeid som skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. Det må i slike tilfeller ikke inngås en skriftlig avtale om hjemmearbeidet. Videre er forskriftens særregler for arbeidstid fjernet, og arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er gitt tilsvarende virkning for arbeid hjemmefra.	Endringen knyttet til arbeidstid betyr i praksis at arbeidsgiver på forhånd skriftlig må avtale med arbeidstakeren at det kan utføres arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 23.00. Det vil typisk skje i avtalen om hjemmekontor som skal inngås. Merk at dette ikke gjelder for arbeidstakere som har særlig uavhengig eller ledende stilling – disse er unntatt denne regelen. Arbeidsgiver må sette i verk aktive tiltak for å sikre at ansvaret for psykososiale arbeidsmiljøet på hjemmekontor ivaretas, for eksempel sikre at dette er ivaretatt i virksomhetens rutiner. Arbeidstakere som ikke bare kortvarig eller sporadisk arbeider hjemmefra, må inngå en skriftlig avtale om hjemmekontor. Avtalen må oppfylle vilkårene i hjemmekontorforskriften.