

Strengere krav til tydeliggjøring i arbeidsavtaler

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har lagt frem nytt forslag om endringer av arbeidsmiljølovens krav til minimumsinformasjon i arbeidsavtaler, presumsjonsbestemmelser ved mangelfull informasjon og nye regler om prøvetid.



Advokat
Håkon Andreassen



Advokatfullmektig
Maja Elgaaen

Begge Advokatfirmaet Helmr

Endringene blir med stor sannsynlighet vedtatt i 2023 eller 2024. Her gir vi en oversikt over de foreslåtte endringene.

Nye krav til innholdet i arbeidsavtaler

Arbeidsgiver er allerede forpliktet til å opplyse i arbeidsavtalen om en rekke forhold som er av vesentlig betydning for arbeidsforholdet. Regjeringen foreslår nå å utvide og endre listen over hvilke opplysninger en arbeidsavtale skal inneholde.

Følgende endringer er foreslått:

- Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass, skal det fremgå i arbeidsavtalen at arbeidstakeren, som alternativ til å arbeide for forskjellige steder, *fritt kan bestemme sitt arbeidssted.*
- Plikten til å informere om arbeidstakerens rett til ferie, feriepenger, og reglene for fastsettelse av ferie-

tidspunkt i arbeidsavtalen utvides til å gjelde tilsvarende (for informasjon om) *annet fravær betalt av arbeidsgiver.*

- Arbeidsavtalen skal opplyse om fremgangsmåten som skal følges dersom en av partene ønsker å gå til oppsigelse av arbeidsforholdet, og dersom arbeidsgiver vil gå til avskjed.

- En presisering om at de ulike momentene som utgjør lønnen, og eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, *skal angis særskilt i arbeidsavtalen.*

- Dersom den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere, skal arbeidsavtalen opplyse om dette, og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.

- Ordninger for vaktendringer og arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid, skal fremgå av arbeidsavtalen.

- Når arbeidstaker blir leid ut fra et bemanningsforetak, skal det opplyses om innleievirksomhetens identitet i arbeidsavtalen med bemanningsforetaket så snart denne er kjent.

- Arbeidsavtalen skal angi rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr.

- Det skal opplyses om ytelser til sosial trygghet i regi av arbeidsgiver, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.

Det er i tillegg foreslått å endre fristen for når skriftlig arbeidsavtale skal foreligge. Denne er foreslått endret fra snarest mulig og senest én måned etter arbeidsforholdet begynte, til snarest mulig og senest *sju dager* etter arbeidsforholdet begynte. Fristen for å innta endringer i arbeidsforhold i arbeidsavtalen foreslås også endret. I dag er denne senest én måned etter at endringene trådte i kraft. Denne er foreslått endret til senest samme dag som endringene trådte i kraft.

Endringer for arbeidstakere som sendes til utlandet

Regjeringen har også foreslått endringer i arbeidsavtalen til arbeidstakere som blir sendt ut for å arbeide i et annet land. Etter dagens regelverk skal det oppgis enkelte tilleggsopplysninger i arbeidsavtalen til arbeidstaker som sendes ut for å arbeide i utlandet i mer enn én måned. Grensen for varigheten av utenlandsoppholdet kortes ned til fire sammenhengende uker. Det er videre foreslått at ytterligere informasjon skal fremgå av avtalen sammenholdt med dagens regler. Dette inkluderer informasjon om hvilket land arbeidet skal utføres i, i tillegg til en presisering om at avtalen skal

regulere vilkårene for arbeidstakers hjemreise, herunder utgiftsdekning. Det foreslås videre å stille ytterligere krav til informasjon hvis arbeidstakeren omfattes av utsendingsdirektivet.

Endringer i regler om prøvetid

Etter arbeidsmiljølovens regel slik den er utformet i dag, kan det maksimalt avtales prøvetid i seks måneder. Regjeringen foreslår å lovfeste regler i arbeidsmiljøloven og statsansattloven som begrenser varigheten av prøvetid ved midlertidige ansettelser, slik at prøvetiden ved midlertidige ansettelser ikke kan overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. For et midlertidig ansettelsesforhold som varer åtte måneder, vil det da maksimalt være adgang til å avtale prøvetid på fire måneder.

Den nye regelen vil bare få betydning for midlertidige ansettelser med varighet under 12 måneder.

Regjeringen foreslår videre å lovfeste i arbeidsmiljøloven at det ikke kan avtales ny prøvetid for arbeidstaker som får fornyet sin arbeidskontrakt for å fortsette i en stilling som i det vesentlige er likeartet den stillingen arbeidstaker har hatt i virksomheten. Regelen vil gjelde uavhengig av om den tidligere stillingen var fast eller midlertidig, og om den nye stillingen er fast eller midlertidig. Endringen innebærer en kodifisering av gjeldende rett, og innebærer i praksis ingen materiell endring.

Ved fornyelse av arbeidsavtale til fast ansettelse, kan ny prøvetid likevel avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder. Regelen er myntet på tilfeller der arbeidstaker for eksempel har hatt en kortvarig midlertidig ansettelse, og deretter får tilbud om fast stilling i en likeartet stilling.

For statsansatte er det foreslått en lignende sektortilpasset regel; Det skal ikke gjelde prøvetid ved ny ansettelse i en midlertidig stilling

eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med stillingen den ansatte har hatt i samme virksomhet. Ved fast ansettelse gjelder likevel prøvetid dersom tidligere ansettelsestid og prøvetid i den nye stillingen samlet ikke overstiger seks måneder.

Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår

Regjeringen har foreslått å pålegge arbeidsgivere å gi et skriftlig og begrunnet svar dersom en arbeidstaker som er midlertidig ansatt eller deltidsansatt ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår. Arbeidsgiver plikter å besvare forespørselen innen én måned.

Retten til slikt skriftlig svar gjelder kun arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdig med eventuell prøvetid. Arbeidsgiver plikter ikke å besvare en slik forespørsel dersom det har gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

Presumpsjonsbestemmelser ved mangelfull informasjon

I rettspraksis er det allerede utviklet en form for presumpsjon (antagelse) for at et arbeidsforhold skal anses å være fast, dersom det ikke eksplisitt fremgår at det er midlertidig. Regjeringen foreslår nå

å lovfeste denne praksisen, ved å innføre en ny regel i arbeidsmiljøloven om *det skal legges til grunn fast ansettelse* hvis arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen sin til å opplyse om at arbeidsforholdet er midlertidig, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

En lignende regel foreslås for deltidsansatte. Har ikke arbeidsgiver gitt opplysninger om stillingsomfang, skal arbeidstakers påstand om omfanget legges til grunn, dersom ikke et annet omfang gjøres overveiende sannsynlig.

Hva må arbeidsgivere gjøre?

De nye reglene vil gjelde for alle arbeidsavtaler som inngås etter at reglene trer i kraft.

For allerede inngåtte arbeidsavtaler, er det foreslått en overgangsbestemmelse om supplerende opplysningene i tråd med endringene dersom arbeidstaker ber om dette. Arbeidsgiver plikter ikke å endre allerede inngåtte arbeidsavtaler, med mindre arbeidstaker ber om dette. Arbeidsgiver skal etterkomme anmodning om endring tidligst mulig, og senest to måneder etter at slik anmodning er mottatt.

De foreslåtte endringene blir etter all sannsynlighet vedtatt. Arbeidsgivere bør allerede nå starte arbeidet med å oppdatere sine arbeidsavtaler.



De foreslåtte endringene blir etter all sannsynlighet vedtatt, og arbeidsgivere bør allerede nå starte arbeidet med å oppdatere sine arbeidsavtaler.