



Kravet til skriftlige arbeidsavtaler

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14–5 at det skal inngås skriftlige arbeidsavtaler i alle arbeidsforhold. Dette betyr at det alltid skal foreligge en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, også i korte midlertidige tilsettingsforhold. Det er arbeidsgivers ansvar at det utformes et utkast til arbeidsavtale.

En avtale mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker er bindende selv om den ikke inngås skriftlig. Skriftlighet kan imidlertid være avgjørende når innholdet i arbeidsavtalen blir satt på spissen eller prøvet. Skriftlighet vil da kunne utgjøre en forskjell når arbeidsforholdet tilspisser seg – hva er avtalt? Hvilken oppsigelsestid gjelder mellom partene? Hvilke arbeidsoppgaver ligger til stillingen? Hvor stor stillingsprosent er tannhelsesekretæren ansatt i?

Når skal avtalen være inngått?

I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn én måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig, og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte, jmfør arbeidsmiljøloven § 14–5.

I arbeidsforhold med kortere varighet enn én måned, eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale.

Krav til avtalens innhold

I henhold til arbeidsmiljøloven § 14–6 skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:

- Partenes identitet (hvem avtalen er inngått mellom)
- Arbeidsplassen
- En beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakers tittel, stilling eller arbeidskategori

- Tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse
- Forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig
- Eventuelle prøvetidsbestemmelser
- Arbeidstakers rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunkt
- Arbeidstakers og arbeidsgivers oppsigelsesfrister
- Lønn og annen godtgjørelse ved arbeidsforholdets begynnelse med mer
- Lengden og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid
- Lengden av pauser
- Avtale om særlige arbeidstidsordninger
- Opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet.

Informasjon som nevnt i punktene g) til og med k) kan gis ved henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer forholdet.

Det er viktig å merke seg at dette er minimumskrav til arbeidsavtalens innhold. Dersom det er andre forhold av vesentlig betydning, skal disse tas inn i avtalen. Dette kan ha betydning for arbeidsgiver ved senere tvist om hva partene har avtalt. Det kan for eksempel være vanskelig å pålegge arbeidstaker en plikt til å ambulere mellom flere klinikker dersom dette ikke er tatt med i arbeidsavtalen.

Endringer i arbeidsforholdet

Endringer i arbeidsforholdet skal tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest 1 måned etter at endringene trådte i kraft jmfør arbeidsmiljøloven § 14–8.

Aktuelt

Kravet til skriftlige arbeidsavtaler har vært oppe for Høyesterett senest i dom

av 5.2.2007. Spørsmålet Høyesterett hadde til behandling var om unnlatelse av å etterleve kravet om skriftlig arbeidsavtale medførte at det forelå et vanlig løpende fast ansettelsesforhold.

Høyesterett måtte da ta stilling til om unnlatelsen av å opprette en ny skriftlig avtale da arbeidsforholdet fortsatte, i seg selv medførte at arbeidstaker fikk krav på fast ansettelse. Høyesterett avviste arbeidstakers anførsel om at manglende skriftlighet hadde denne rettsvirkningen, i likhet med tingretten og flertallet i lagmannsretten. Skriftlighetskravet er utelukkende en ordensregel.

Høyesterett gav derimot arbeidstaker medhold i at hun i dette tilfellet likevel hadde krav på fast ansettelse. Det ble vist til at skriftlighetskravet er en svært viktig ordensregel til vern om arbeidstakeren, også for at vedkommende skal kunne innrette seg på når arbeidsforholdet opphører. Da det er arbeidsgivers plikt å sørge for denne klarheten, medfører det at arbeidsgivere som ikke sørger for at det opprettes skriftlig arbeidsavtale, har en tung bevisbyrde når det anføres at arbeidsforholdet er midlertidig.

Etter en konkret vurdering kom Høyesterett til at dette beviskravet ikke var oppfylt. Anken fra arbeidstaker ble etter dette tatt til følge og vedkommende var å anse som ansatt i fast stilling.

Utkast til arbeidsavtaler

Tannlegeforeningens medlemmer vil finne utkast til arbeidsavtaler for både ansatte tannleger og ansatt tannhelsepersonell som ivaretar kravene i arbeidsmiljøloven på våre medlemssider.

*Dag Kielland Nilsen
juridisk rådgiver NTF*