

# Arbeidsliv

## Nye krav til innholdet i arbeidsavtaler m.m.

 ELIN KVÆRNØ, ADVOKAT OG LEDER FOR AVDELING FOR JUS OG ARBEIDSLIV I NTF

Det kommer nye krav til innholdet i arbeidsavtaler og endringer i reglene om midlertidig ansettelse og deltidsansettelse, samt endringer i reglene om prøvetid. Endringene trer i kraft fra 1. juli 2024.

### Nye krav til innholdet i arbeidsavtaler

Fra 1. juli 2024 utvides kravene i arbeidsmiljøloven til hvilken informasjon som skal inntas i arbeidsavtalene, som en følge av gjennomføring av EUs arbeidsvilkårsdirektiv om tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår.

De nye kravene gjelder for nye arbeidsavtaler som inngås etter 1. juli 2024.

For gjeldende arbeidsavtaler er det ikke et krav at arbeidsgiver på eget initiativ må oppdatere arbeidsavtaler, men arbeidstaker kan etter 1. juli 2024 anmode om at arbeidsavtalen suppleres med de nye opplysningene. Arbeidsgiver skal da supplere eksisterende arbeidsavtale så tidlig som mulig, og senest to måneder etter at anmodningen er mottatt.

NTF vil innen 1. juli 2024 oppdatere våre maler for arbeidsavtaler.

Etter lovendringene må arbeidsavtalen inneholde en rekke nye opplysninger.

Slik vil arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd og andre ledd lyde fra 1. juli 2024 der endringene er i kursiv:

### § 14-6. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen

- 1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:
  - a. partenes identitet,
  - b. arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted, og

- oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
- c. en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
- d. tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
- e. forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9,
- f. eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,
- g. arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger, reglene for fastsettelse av ferietidspunktet og eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver,
- h. arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister og fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet,
- i. den gjeldende eller avtalte lønnen ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling. De ulike elementene skal angis særskilt,
- j. lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere, skal arbeidsavtalen opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres,
- k. lengde av pauser,
- l. avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
- m. ordninger for vaktendringer, jf. § 10-3, samt ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid,
- n. opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er,

- o. innleiers identitet dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent,
  - p. rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr,
  - q. ytelser i regi av arbeidsgiver til sosial trygghet samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.
- 2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k samt m, p og q, kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Utvidelsen av kravene til innholdet i arbeidsavtalen skal først og fremst ivareta hensynet til informasjon og tilgjengelighet for arbeidstakeren. Mange av disse opplysningene har tidligere vært inntatt i personalhåndbøker og administrativt fastsatte retningslinjer.

Arbeidsdepartementet har uttalt at de nye reglene ikke tar sikte på å endre rammene for arbeidsgivers styringsrett, men mer informasjon i arbeidsavtalene vil kreve en økt bevissthet rundt arbeidsgivers endringsforbehold og en større tydelighet rundt hvilke bestemmelser som primært er ment til informasjon og hva som er avtalevilkår i arbeidsavtalene.

Fra 1. juli 2024 skal endringer i arbeidsforholdet etter aml. § 14-6, inntas i arbeidskontrakten senest den dagen endringen trer i kraft. Dette gjelder likevel ikke dersom endringene i arbeidsforholdet skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler. I dag er kravet senest én måned etter at endringen trådte i kraft.

### **Nye frist for når skriftlig arbeidsavtale må foreligge**

I dag må skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig, og senest én måned etter at arbeidsforholdet begynte, i arbeidsforhold med mer enn en måneds varighet.

Fra og med 1. juli 2024 må skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest innen *syv dager* etter at arbeidsforholdet begynte, jf. endring i arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd. Dette er en skjerpning av fristen som gjelder i dag, som er på én måned.

I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, vil det fremdeles være et krav om at det umiddelbart skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

### **Nye regler om midlertidig ansettelse og deltidsansettelse**

Det er i tillegg gitt nye bevisbyrderegler i arbeidsmiljøloven § 14-6 tredje og fjerde ledd.

Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om at arbeidsforholdet er midlertidig, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse, dersom ikke annet gjøres overveiende sannsynlig.

Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om stillingens omfang, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn, dersom annet ikke gjøres overveiende sannsynlig.

Opplysningsplikten gjelder innenfor de fristene som følger av arbeidsmiljøloven § 14-5.

Det er videre gitt nye regler om forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold. Dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen én måned fra forespørselen fant sted, jf. arbeidsmiljøloven § 14-8 a.

Retten til skriftlig svar etter denne bestemmelsen gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdig med eventuell prøvetid. Retten gjelder ikke hvis det er gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

### **Endringer i reglene om prøvetid**

Det er innført en ny regel i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd, hvor prøvetidsperioden ved midlertidig ansettelse ikke kan overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Hovedregelen om maksimalt seks måneders prøvetid gjelder fortsatt.

I tillegg er det innført en ny bestemmelse i § 15-6 femte ledd, som presiserer at det ikke kan avtales ny prøvetid der arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet. Bestemmelsen gjelder uavhengig av om arbeidstaker har vært ansatt i en midlertidig eller fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast.

Ved fast ansettelse kan ny prøvetid likevel avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder.