

If Advokatforsikring

- din internadvokat når du trenger det!

Webinar, 29.11.24

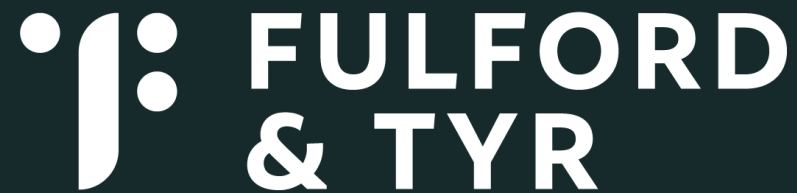


Advokatforsikring, 3 deler

1	2	3
		
Rådgivning	Twisteløsning	Sakskostnader
▪ 15 timers juridisk rådgivning ▪ Ingen egenandel	▪ Fast egenandel: 10,000 kr ▪ Flytende egenandel 80/20% ▪ Timepris begrenset til offentlig salærsats	▪ Idømte sakskostnader ▪ Tilkjente sakskostnader hvis motparten ikke er søkegod ▪ Forsikringssum per år: 1 000 000 kr

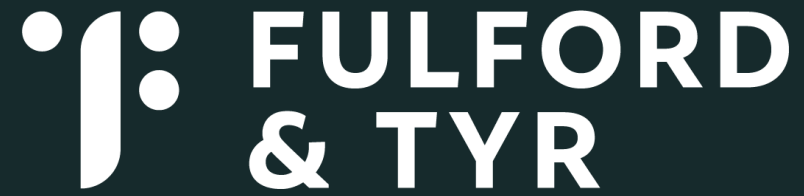
Rettsområder:

- Individuell arbeidsrett
 - Fast eiendom
 - Kontraktsrett
 - Husleierett
-
- Spesialiserte advokater ved rådgivning og tvist
 - Juridisk tvistebistand gjennom Legal Panel fra våren 2024 (særlig rabatterte advokatpriser for If-kunder).



Nye krav til arbeidsavtaler trådte i kraft 1.
juli 2024

- hva innebærer det for virksomheten din?



Om Fulford & TYR

- 18 advokater/advokatfullmektiger
- Vi tilbyr juridisk rådgivning til bedrifter, privatpersoner og offentlige aktører innenfor de fleste rettsområder

Agenda

- 1) Hvorfor disse endringene?
- 2) Opplysninger i arbeidsavtalen - endringene du må kjenne til
- 3) Hva bør du gjøre nå?
- 4) Kort om andre endringer i arbeidsmiljøloven fra 01.07.2024





Hvorfor disse
endringene?



Hvorfor disse endringene?

- EUs arbeidsvilkårsdirektiv
 - Implementert i arbeidsmiljøloven, gjeldende fra 01.07.2024
 - Strengere krav til innholdet i arbeidsavtalene
 - Mer informasjon til arbeidstaker
- Formål: Tydelige og forutsigbare arbeidsforhold

Opplysninger i
arbeidsavtalen

-

endringene du må kjenne til

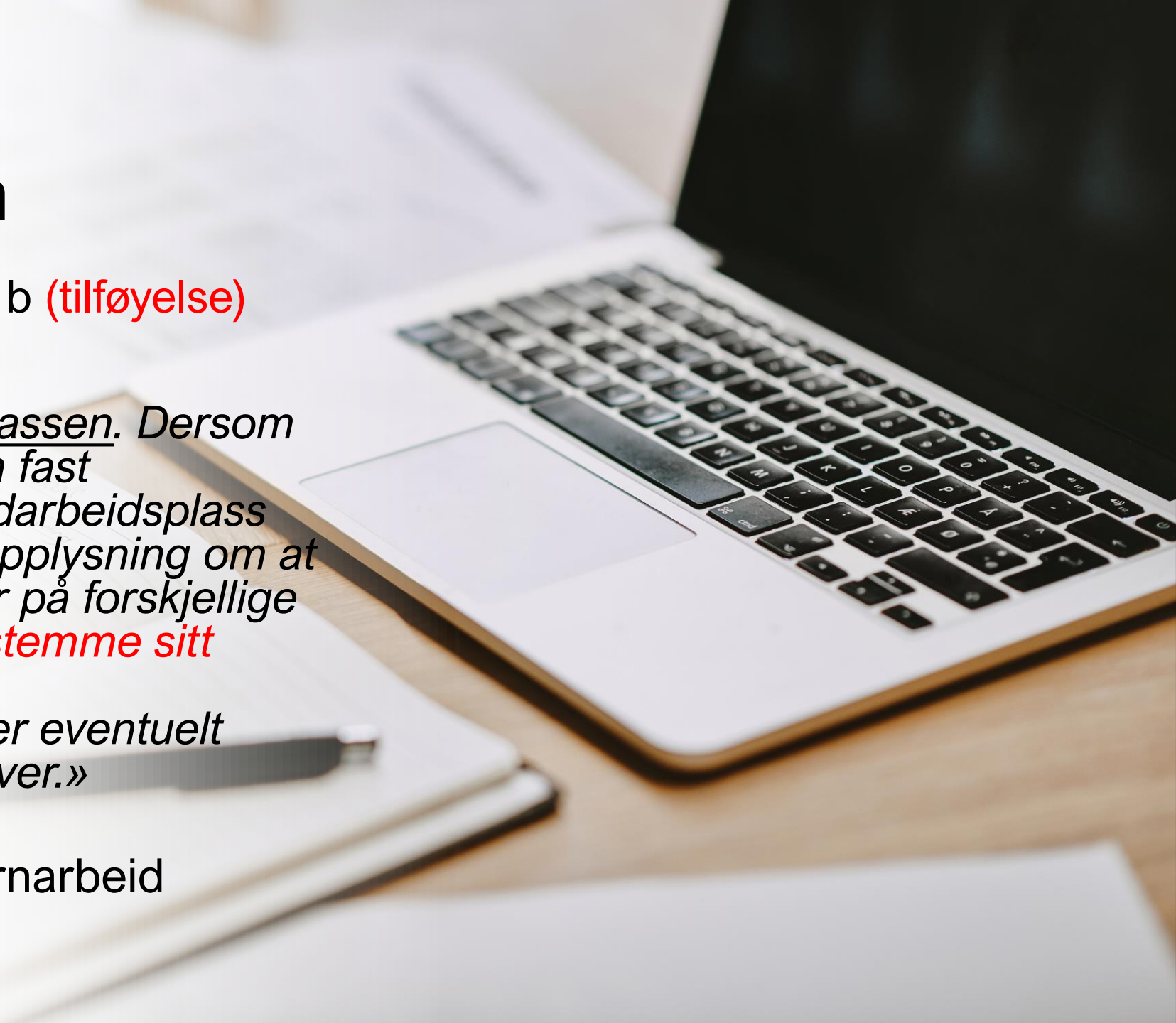
Oversikt

1. Arbeidsplassen
2. Lønn mv.
3. Sosiale ytelser
4. Annet betalt fravær
5. Rett til kompetanseutvikling
6. Arbeidstid
7. Opphør av arbeidsforholdet
8. Innleiebedriftens identitet
9. Arbeid i utlandet
10. Nye frister



Arbeidsplassen

- Aml. § 14-6 (1) bokstav b (tilføyelse)
- Ordlyden: «*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.*»
- En spesialregel om fjernarbeid



Lønn mv.

- **Hvor finner vi endringen?**

- Aml. § 14-6 (1) bokstav i (tilføyelse)

- **Hvordan lyder bestemmelsen?**

- «i. den gjeldende eller avtalte lønn~~en~~ 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.*»

Lønn mv. – hva innebærer endringen?

- Dette må fremgå av arbeidsavtalen:
 - Avtalt lønn ved arbeidsforholdets begynnelse
 - Utbetalingsmåte
 - Tidspunkt for lønnsutbetaling
 - Eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen
 - F.eks. pensjonsinnbetalinger, kost- og nattgjørelse, bonus
- Tips til utforming av arbeidsavtalen
 - Informasjon kan gis ved henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale, jf. aml. § 14-6 (2)
 - Dersom det skal fremgå av arbeidstaker at tilleggssytelser kan andres, reduseres eller falle helt bort, må arbeidsgivers endringsadgang fremgå tydelig

Sosiale ytelser

- **Hvor finner vi endringen?**

- Aml. § 14-6 (1) bokstav q (ny)

- **Hvordan lyder bestemmelsen?**

- *«q. ytelser i regi av arbeidsgiver til sosial trygghet, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse»*

Sosiale ytelser – hva innebærer endringen?

- Det må fremgå av arbeidsavtalen hvilke ytelser som arbeidsgiver helt eller delvis finansierer, samt institusjonene som leverer ordningene for arbeidsgiver
 - F.eks.:
 - Pensjonsordninger
 - Helseforsikring, reiseforsikring, yrkesskadeforsikring osv.
 - Privat medisinsk behandlingsavtale
 - Forskuttert sykepenger, foreldrepenger osv.



Annet betalt fravær

- Hvor finner vi endringen?
 - Aml. § 14-6 (1) bokstav g (tilføyelse)
- Hvordan lyder bestemmelsen?
 - «g. arbeidstakerens rett til ferie og *feriepenger*, reglene for fastsettelse av ferietidspunktet *og eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver.*»

Annet betalt fravær – hva innebærer endringen?

- Gjelder kun ordninger som oppfyller følgende kriterier:
 1. Må gjelde fravær eller fri fra arbeidet utover ferie
 - f.eks. permisjoner, sykefravær, trening i arbeidstiden, betalt fri utenom røde dager ifm. Høytid osv.
 2. Bare fravær som er betalt helt eller delvis av arbeidsgiver, jf. «betalt»
 3. Arbeidstakeren må ha rett til betalt fravær av arbeidsgiver
 - f.eks. grunnlag i lov, tariffavtale eller individuell avtale



Rett til kompetanseutvikling

- **Hvor finner vi endringen?**

- Aml. § 14-6 (1) bokstav p (ny)

- **Hvordan lyder bestemmelsen?**

- «*p. rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr.*»

- **Hva innebærer endringen?**

- Opplysninger om arbeidstakers rett til opplæring tilbudt av arbeidsgiver må fremgå av arbeidsavtalen
- Ikke en plikt til å etablere et etterutdanningsløp, jf. som arbeidsgiver «eventuelt» tilbyr
- Merk: en del tariffavtaler har kompetanseregler
- Kan gi informasjon ved å henvise til tariffavtale

Arbeidstid

- Hvor finner vi endringene?
 - Aml. § 14-6 (1) bokstav m (ny)
 - Aml. § 14-6 (1) bokstav j (tilføyelse)
- Hvordan lyder bestemmelsene?
 - «m. [...] ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid.»
 - «j. [...] 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»





Arbeidstid – hva innebærer endringene?

- Arbeidsavtalen må inneholde informasjon om:
 - Arbeidstidens varighet, herunder hvor lang og når den avtalte daglige og ukentlige arbeidstiden skal være, samt lengden av pauser
 - Eventuelle avvikende arbeidstidsordninger, f.eks. sommertid eller redusert arbeidstid i julen
 - Spesifikasjon av eventuelle variasjoner i den daglige eller ukentlige arbeidstiden
 - Fremgangsmåte ved eventuelle vaktendringer
 - Eventuell mulighet for overtid, samt betingelser og kompensasjon for dette
 - Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden dersom virksomheten praktiserer dette

Opphør av arbeidsforholdet

- **Hvor finner vi endringene?**

- Aml. § 14-6 (1) bokstav h (tilføyelse)

- **Hvordan lyder endringen?**

- «*h. arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister og fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet.*»

- **Hva innebærer endringen?**

- Arbeidsavtalen må omfatte prosedyrer ved opphør av arbeidsforholdet, herunder regler ved oppsigelse og avskjed.
 - Det er tilstrekkelig å henvise til aml. §§ 15-1 og 15-2 om drøftinger og § 15-4 om formkrav.

Innleiebedriftens identitet

- **Hvor finner vi endringen?**

- Aml. § 14-6 (1) bokstav o (ny)

- **Hvordan lyder bestemmelsen?**

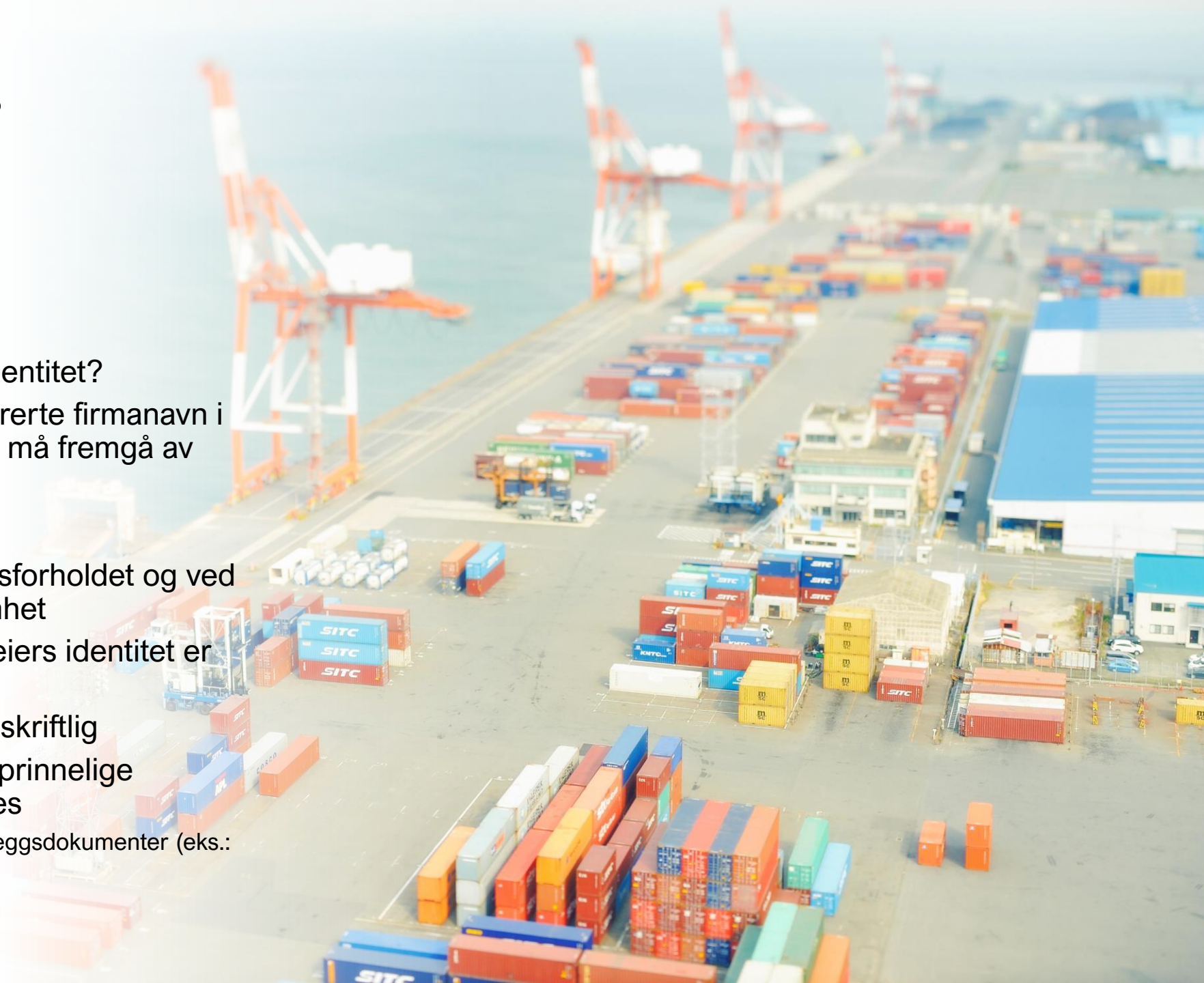
- *«o. innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent.»*

- **Hvem er bestemmelsen relevant for?**

- Bemanningsforetak / ansatte i bemanningsforetak

Innleiebedriftens identitet – hva innebærer endringen?

- Hva menes med innleiers identitet?
 - Innleiebedriftens registrerte firmanavn i Brønnøysundregisteret må fremgå av arbeidsavtalen
- Når inntreer plikten?
 - Ved oppstart av arbeidsforholdet og ved skifte av innleievirksomhet
 - «[...] så snart innleiers identitet er kjent»
 - Opplysningene må gis skriftlig
 - Ikke krav om at den opprinnelige arbeidsavtalen revideres
 - Kan gis ved vedlegg/tilleggsdokumenter (eks.: oppdragsbekreftelser)





Nye regler for arbeidstaker som skal arbeide i utlandet

- Gjelder:
 1. Arbeidstaker som sendes til utlandet i mer enn fire sammenhengende uker, jf. aml. § 14-7 (1)
 2. Arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet, jf. aml. § 14-7 (2)



Nærmere om vilkår 1: Arbeid i utlandet i mer enn «fire sammenhengende uker»

- Skriftlig avtale må inngås før avreise
- Det må fremgå hvilke land arbeidet skal utføres i
- Angivelse av vilkårene for hjemreise, herunder om kostnader ved hjemreise dekkes eller ikke

Nærmere om vilkår 2: Arbeidstakere som omfattes av utsendingsdirektivet

- I tillegg til kravene i § 14-7 (1) må det opplyses om:
 - Lønn arbeidstakeren har krav på etter reglene i vertslandet
 - Kan gis ved henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale
 - Eventuelle ytelser som spesifikt gjelder utsendelsen
 - Eventuelle ordninger for dekning av utgifter til reise, kost og losji
 - Det sentrale offisielle nettstedet som er etablert i vertslandet etter Håndhevingsdirektivet om utsending av arbeidstakere (direktiv 2014/67/EU art. 5 (2))





Nye frister for å opprette og innarbeide endringer i arbeidsavtalen

1. Frist for å opprette skriftlig arbeidsavtale

- I arbeidsforhold med en samlet varighet på mer enn én måned, skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest syv dager etter at arbeidsforholdet begynte, jf. Aml. § 14-5 (2)

2. Frist for å gjøre endringer i arbeidsavtalen

- Endringer i arbeidsforhold som nevnt i aml. §§ 14-6 og 14-7 (innholdet i arbeidsavtaler) skal tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest den dagen endringene trer i kraft, jf. Aml. § 14-8
- OBS! Dette gjelder likevel ikke dersom endringene skyldes endringer i lov, forskrift eller tariffavtale



Hva bør du gjøre nå?

Hvilke arbeidsavtaler er underlagt de nye reglene?

- De nye kravene gjelder for arbeidsavtaler som inngås etter 1. juli 2024. Eldre avtaler trenger ikke endres, med mindre arbeidstaker ber om det.
- Arbeidstakere med eldre avtaler kan imidlertid be om at det lages et tillegg til arbeidsavtalen deres som oppfyller de nye kravene. Frist: innen to måneder fra arbeidstakeren ber om det.

Tips:

- Oppdatere maler for arbeidsavtaler (fast og midlertidig ansettelse)
 - Ordlyd
 - Endringsadgangen må komme tydelig frem (styringsretten)
 - Klarhet rundt hva som er inntatt som *informasjon* og hva er inntatt som *avtalte arbeidsvilkår*

CASE:

Marte har vært ansatt i full stilling som selger i bedriften Andeby siden mai 2022. Hun har lest at det har kommet nye krav til arbeidsavtaler og går til sjefen sin Dolly og ber om ny arbeidsavtale hvor de nye kravene er inntatt.

1. Kreves det at Andeby endrer på arbeidskontrakten til Marte?
2. Hvor raskt må denne endringen gjøres?
3. Hvilke krav stilles det i så fall til innholdet i avtalen?



Svar på case:

- Spørsmål 1:
Ja, de nye kravene til informasjon i arbeidsavtalen må tillegges Martes arbeidsavtale
- Spørsmål 2:
2 måneder
- Spørsmål 3:
Må legge til det som er nytt i et tillegg til avtalen:
 - Arbeidsplassen
 - Rett til kompetanseutvikling
 - Eventuelt fravær betalt av arbeidsgiver
 - Prosedyre for opphør av arbeidsavtalen
 - Lønnselementer
 - Arbeidstid
 - Hvilke sosiale ytelser arbeidsgiver tilbyr
 - Innleiers identitet dersom Marte er innleid fra et bemanningsforetak





Kort om andre endringer i arbeidsmiljøloven fra 1. juli 2024

Nye bevisbyrde-/presumpsjonsregler

- Presumpsjon om fast ansettelse

Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om at arbeidsforholdet er midlertidig, legges det til grunn at arbeidstaker er fast ansatt, med mindre arbeidsgiver kan bevise at det er overveiende sannsynlig at arbeidstaker faktisk er midlertidig ansatt, jf. aml. § 14-6 (3)

- Presumpsjon for stillingsomfang

Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om stillingens omfang, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn, med mindre arbeidsgiver kan bevise at det er overveiende sannsynlig at arbeidstaker har et lavere/høyere stillingsomfang, jf. aml. § 14-6 (4)



Ny regel om forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår

- Bestemmelsen gir arbeidstakeren rett til en mer forutsigbar og trygg ansettelsesform
- Gjelder for arbeidstaker som «arbeider deltid eller er midlertidig ansatt», jf. aml. § 14-8a (ny)
 - Kan be om ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår
 - F.eks. heltid, høyere deltidsprosent, mer forutsigbar arbeidstid, fast ansettelse
 - Retten kommer i tillegg til andre rettigheter
 - Arbeidstakeren må ha vært ansatt i minst seks måneder og være ferdig med eventuell prøvetid
 - Retten gjelder ikke om det er gått mindre enn seks måneder siden forrige forespørsel etter bestemmelsen

Ny regel om forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår

- Arbeidsgiver må realitetsbehandle forespørselen
 - Skriftlig begrunnelse må gis innen én måned etter forespørsel
 - Begrunnelsen må være så tydelig at arbeidstaker får avklaring
 - Må minimum inneholde forklaring på hvorfor arbeidsgiver ikke øker stillingen eller gir fast ansettelse



Endringer i reglene om prøvetid

1. Prøvetiden ved midlertidig ansettelse kan ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet, jf. aml. § 15-6 (3)
2. Det kan ikke avtales ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet stillingen arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet, jf. aml. § 15-6 (5)
3. Unntak: Ved fast ansettelse kan det likevel avtales prøvetid dersom tidligere ansettelsestid og ny prøvetid i den nye stillingen samlet ikke overstiger seks måneder, jf. aml. § 15-6 (5)

Takk for oss!

- Advokat & Partner Andrea Wisløff
Tlf. 474 65 247
E-post: wisloff@fulfordtyr.no
- Advokat & Partner Karoline Nilsson Hollund
Tlf. 957 70 943
E-post: hollund@fulfordtyr.no



Vil du bli kunde
og
motta ytterligere gratis juridisk rådgivning?

www.if.no/advokatforsikring

Caroline Aastebøl, Head of Lawyer Insurance

