IV. Forklarende tekst vedrørende fra Prop. 73 L (2017-2018) – Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak):

Særlig om krav til arbeidsavtalen på ansettelsestidspunktet etter de nye innleiebestemmelsene som innføres 1. januar 2019:

1. Det skal fremgå av arbeidsavtalen at du er fast ansatt i virksomheten.

- At du er fast ansatt betyr at du er beskyttet av oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven og at bedriften har lønnsplikt så lenge arbeidsforholdet ikke lovlig er brakt til opphør.

2. Arbeidsavtalen din skal angi stillingsprosenten du skal arbeide.

- Stillingsprosenten skal være reell, det vil si at stillingsprosenten skal settes til det du faktisk skal jobbe eller til det du faktisk i gjennomsnitt har arbeidet for virksomheten fram til i dag.

- Innenfor bransjer hvor arbeidstakerne leies ut full tid, mener Fellesforbundet at du skal ansettes i full stilling.

3. Arbeidsavtalen din skal angi arbeidstidens lengde og plassering.

Merknader:

- Dersom arbeidet skal utføres periodevis, det vil si at arbeidet skal utføres periodevis i enkelte "bolker" i løpet av året, og/eller der det skal arbeides på uregelmessige, spredte dager og tidspunkter, skal arbeidsavtalen angi når disse arbeidsperioden(e) skal arbeides, og dermed når arbeidsplikten binder arbeidstaker til virksomheten.

- Loven krever en konkret angivelse i arbeidsavtalen av de tidspunkter arbeidet skal utføres, eventuelt gjennom henvisning til en arbeidsplan etter § 10-3 eller til annen arbeidsplan eller ordning som gir forutsigbarhet for når arbeidet skal utføres og som utelukker at arbeidstaker må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb.

- At arbeidsperiodene fremkommer i arbeidsavtalen er særlig viktig i deltidstilfellene fordi arbeidstaker må ha mulighet til å inngå andre arbeidsavtaler for å oppnå tilfredsstillende inntekt. Generelt vil det være viktig med forutsigbarhet også for å kunne ivareta andre forhold enn arbeid, for eksempel omsorgsforpliktelser.

3.1. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden:

Utdrag fra boken Arbeidsrett:

En gjennomsnittsberegning innebærer at den alminnelige arbeidstiden kan fordeles ulikt på de forskjellige dagene og ukene i en nærmere definert periode ut over rammene angitt i § 10-4. Bestemmelsen er den formelle lovhjemmelen for ulike typer fleksitidsordninger og for skift/turnusordninger der den ukentlige arbeidstiden varierer fra dag til dag/eller uke til uke.

Det må settes opp en arbeidsplan etter § 10-3, dersom arbeidstakerne skal arbeide til ulike tider av døgnet, noe som normalt er tilfellet når det er behov for en gjennomsnittsberegning i skift-/turnusarbeid. Gjennomsnittet i planperioden må oppfylle kravene i § 10-4, det vil si at det ikke kan overstige40/38/36 timer i uken.

FOB § 6-2 - Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden:

For gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ette arbeidsmiljølovens §10-5, hvor den alminnelige arbeidstiden enkelte uker blir lengre enn 37,5 timer, skal avtalen ha plan for hvilke uker, dager og tidspunkt det skal arbeides for hele beregningsperioden.

Dersom arbeidstaker veksler mellom ulike arbeidstidsordninger, skal det skriftlig avtales når avspasering og oppspart fritid skal skje, eller utbetales de overskytende timene som for overtid bestemt.

4. Arbeidsavtalen skal ikke angi urimelige begrensninger i deltidsansattes mulighet til å inngå andre arbeidsforhold for å oppnå tilfredsstillende inntekt ut over avtalt deltidsstilling.

Utdrag fra Prop. 73 L (2017-2018) – Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak) s. 27:

"Slik departementet forstår bestemmelsen (dagens arbeidsmiljølov § 10-6) og forarbeidene, er det grunnlag for å si at også informasjon om ordninger hvor arbeidet skjer periodevis eller på spredte tidspunkter skal fremgå arbeidsavtalen. Eksempelvis kan det være avtalt en ordning som innebærer at det i en deltidsstilling bare skal utføres arbeid i enkelte perioder og eventuelt uregelmessig og med varierende lengde. I lys av formålet om forutberegnelighet og klarhet, ordlyden i dagens bokstav j og kravet om at forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet skal fremgå av arbeidsavtalen, må arbeidsavtalen etter departementets vurdering også i slike tilfeller gi informasjon om når arbeidsperioden(e), og dermed arbeidsplikt inntrer.

For å tydeliggjøre dette, foreslår departementet at det i § 14-6 første ledd bokstav j inntas et nytt andre punktum som særlig presiserer informasjonsplikten i situasjoner der arbeidet skal utføres periodevis. Med dette siktes det eksempelvis til situasjoner der arbeid skal utføres periodevis i enkelte "bolker" i løpet av året, og/eller der det skal arbeides på uregelmessige, spredte dager og tidspunkter.

Etter departementets vurdering er det hensiktsmessig å presisere at det (også) i slike tilfeller må gis informasjon som gir forutsigbarhet for når arbeidet skal utføres. Det er etter departementets syn særlig viktig med forutsigbarhet i deltidsstilfellene, fordi arbeidstaker må ha mulighet til å inngå andre arbeidsforhold for å oppnå tilfredsstillende inntekt. Generelt vil det være viktig med forutsigbarhet også for å kunne ivareta andre forhold enn arbeid, for eksempel omsorgsforpliktelser".

5. Arbeidsavtalen din skal angi når lønne skal utbetales.

- Arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at lønnsutbetaling skal skje to ganger i måneden, hvis ikke annet er avtalt. Det kan med andre ord avtales at lønnsutbetalingen skal skje i forbindelse med hver arbeidsperiode. Lovgiver mener periodevis lønnsutbetaling kan være fast ansettelse, så lenge arbeidstaker har forutsigbarhet for arbeidsomfang, når arbeid skal utføres og når utbetaling skal skje.