

Sak – Arbeidsavtaler, juridisk vurdering

Over mange år har vi sett at arbeidsgivere gradvis har utvidet arbeidsavtaler til å omfatte mer vidtrekkende bestemmelser enn minstebestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

Vi ser også at det blir stadig vanligere å endre arbeidsavtalens innhold hvis det skjer endringer i eierstruktur, arbeidstid eller andre bagatellmessige endringer.

Vi registrerer også at en rekke arbeidsgivere hevder overfor ansatte/tillitsvalgte at arbeidsavtalene er godkjente av arbeidsgiverforeninger eller advokater. Sett fra vårt ståsted spiller det ingen rolle hva arbeidsgiverens rådgivere mener om arbeidsavtalene da vi har egne advokater og rådgivere som endog har vært med på å lage lover og avtaler i det norske arbeidslivet, og vi forholder oss til vårt ståsted. Arbeidsgivernes rådgivere og advokater mener naturlig nok ting sett fra et arbeidsgiverståsted og vi som arbeidstakernes tillitsvalgte og rådgivere ser ting fra et arbeidstakerståsted. Det betyr innimellom at vi ikke er enige og da er det eventuelt domstolene som bestemmer.

I utgangspunktet er en arbeidsavtale noe som bli inngått i forbindelse med en ansettelse og skal ikke være gjenstand for endringer bare fordi arbeidsgiver eller arbeidstaker føler behov for det.

Det store flertallet av endringer som vi ser krever at arbeidsgiverne sier opp arbeidsavtalen i sin helhet for deretter å inngå en ny en, altså endringsoppsigelse. Når det er sagt så er de fleste endringer ikke saklige i forhold til oppsigelsesvernet så arbeidsavtale-endringene kan ikke gjennomføres i det hele tatt sett fra vårt ståsted.

Undertegnede har tidligere vært ansatt på en fabrikk i 22 år og på disse årene var det et betydelig antall endringer i selskapsstruktur, lønns- og arbeidsvilkår, rutiner og det meste. Ikke en eneste gang ble det vurdert å endre arbeidsavtalene på eksisterende ansatte selv om arbeidsavtalene for nyansatte opp gjennom årene ble endret etter forhandlinger og avtale/protokoll med de tillitsvalgte. Etter vårt syn og slik vi forstår Arbeidsmiljølovens bestemmelser er det slik arbeidet med arbeidsavtaler skal foregå.

Det er ingen plikt for arbeidstakere til å undertegne på nye arbeidsavtaler utover den opprinnelige så langt vi kan forstå. Det er også verdt å merke seg at ulovlige punkter i en arbeidsavtale er ugyldige.

For å bli tryggere på vårt standpunkt har vi drøftet saken med Fellesforbundets juridiske kompetanse. Nedenfor følger utdrag fra en arbeidsavtale som eksempel med vår vurdering under.

Med dette vil vi slå fast at fra vårt ståsted så er alle arbeidsavtaler undertegnet i strid med våre vurderinger ugyldige. Vider vil vi rådgi alle til å benytte Arbeidstilsynets maler for arbeidsavtaler. Dette fordi disse er enkle og gyldige samt oversatt til flere språk.



Arbeidssted for tiden

Arbeidssted kan endres dersom Arbeidsgiver har behov for at Arbeidstaker arbeider ved andre deler av virksomheten eller virksomheten flyttes. Arbeidstaker må påregne at arbeidet må utføres utenfor arbeidsstedet når stillingen krever det. Arbeidstaker har ikke krav på særskilt godtgjørelse for reiser.

Vår vurdering: Flytting av arbeidssted er ikke bare for arbeidsgiver å gjøre uten videre. Det er klart ut fra rettspraksis at arbeidsgiver ikke kan gjøre endringer i en arbeidsavtale som i realiteten er en skjult oppsigelse. Det vil således alltid være en vurdering hvorvidt en beordring til nytt arbeidssted i realiteten er en oppsigelse av arbeidsforhold. Bestemmelsen i den framlagte avtalen der arbeidsgiver oppgir at arbeidstaker må påregne at arbeid også må påregnes utenfor arbeidssted, og at arbeidstaker i slike tilfeller ikke har krav på særskilt reisegodtgjørelse er åpenbart urimelig.

Arbeidstid og pauser

Stillingsstørrelse: 100.00%.

Ukentlig arbeidstid for en 100 % stilling i virksomheten er 37,5 timer med tillegg av 30 minutters ubetalt lunsjpause hver dag.

Stillingen er ledende/særlig uavhengig, jf. aml. § 10-12, og faller utenfor arbeidstidsbestemmelsene i kap. 10 med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd. Arbeidstaker forventes å arbeide i det omfang som er nødvendig for å ivareta oppgaver og ansvarsområde underlagt stillingen uten ytterligere kompensasjon ut over denne avtales punkt Lønn mv. som hensyntar nevnte forhold.

Pauser Arbeidstaker har rett til pauser iht. aml § 10-9/eventuell tariffavtale iht. pkt. Tariffavtaler som regulerer ansettelsesforhold.

Lønn mv. Arbeidstakers lønn utgjør NOK Beløp,- pr år ved 100%

Vår vurdering: Hvorvidt lunsjpausen er ubetalt eller ikke kommer an på om det er tilgjengelig godkjent pauserom, faste spisetider og så videre. Det er ikke sammenheng i bestemmelsen i punktet. På den ene side karakteriseres stillingen som ledende / særlig uavhengig, mens det også er nedfelt at arbeidstaker skal følge arbeidstid og pauser som bedriften for øvrig. Det stilles således spørsmål ved om stillingen fyller vilkårene i Arbeidsmiljøloven for særlig uavhengig stilling.

Lønn mv.

Arbeidstakers lønn utgjør xxxx. Ved ferieavvikling utbetales feriepenger i stedet for lønn. Selskapet forbeholder seg retten til å foreta samlet lønnstrekk i juni hvert år for all ferie som skal tas i løpet av ferieåret, og at eventuelle opptjente feriepenger kommer til utbetaling samtidig. Lønn justeres i henhold til Selskapets til enhver tid gjeldende retningslinjer. Første lønnsregulering vil være i 2022. Utbetaling skjer til Arbeidstakers oppgitte konto, og finner for tiden sted den 30. i hver måned.

Tilleggsytelser ut over fast lønn til Arbeidstaker i tråd med gjeldende policy: Mobiltelefon (arbeidstid og fritid).

Annet: Så lenge arbeidsforholdet varer, er Arbeidstaker tilsluttet virksomhetens til enhver tid gjeldende forsikrings- og pensjonsordninger. Disse ordningene kan endres av Arbeidsgiver, herunder avvikles, så fremt annet ikke følger av ufravikelig lovgivning eller avtale.

Alle utbetalinger til Arbeidstaker er gjenstand for forskuddstrekk og eventuelle øvrige pålagte trekk. Videre bærer Arbeidstaker den skattemessige risikoen for ytelsene Arbeidstaker mottar etter Avtalen.

Vår vurdering: Blant annet Hovedavtalen og ferieloven har bestemmelser om lønns- og feriepengeutbetaling som jeg oppfatter fører til at arbeidsgiver må avtale den type avlønning og ferieutbetaling med fagforeningene og ikke ensidig beslutte under dekke av styringsretten. Viktig å legge merke til at i bedrifter uten tariffavtale så slås det korrekt fast i arbeidsavtalen at det er arbeidsgiver som ensidig beslutter eventuell lønnsjustering. Der det er organiserte arbeidstakere og inngått tariffavtale så skal lønnsjusteringer forhandles i tråd med tariffavtalens bestemmelser. I hovedsak er det korrekt at arbeidstaker bærer den skattemessige risikoen, men ikke i alle tilfeller viser rettspraksis.

Trekk i lønn

Har Arbeidstakeren fått utbetalt for mye lønn, tilleggssytelser, forskudd eller reiseforskudd, eller kjøpt varer på kreditt hos Arbeidsgiver, har Arbeidsgiver rett til å foreta trekk i lønn og feriepenger jf. Aml. § 14-15 nr. 2 c). En tilsvarende rett gjelder i tilfelle av uautorisert fravær og når det er tillatt etter lov eller annen avtale. Det kan videre foretas trekk i lønn og feriepenger i det tilfellet at Arbeidsgiver har forskuttert for mye sykepenger/fødselspenger og feriepenger av sykepenger/fødselspenger som Arbeidsgiver ikke får refundert. Adgang til fradrag i nevnte ytelser gjelder også der Arbeidstaker har lånt Arbeidsgivers gjenstander til privat bruk uten at de er blitt levert tilbake i avtalt stand.



Vår vurdering: Trekk i lønn er godt regulert i norsk lov og punktene i arbeidsavtalen er ulovlige og ugyldige.

Taushetsplikt og eierskap til materiale, resultater og imaterielle verdier

Taushetsplikt Arbeidstaker er forpliktet til, så vel i ansettelsestiden, som etter dennes opphør, å bevare fullstendig taushet om forretningsanliggender som Arbeidstaker under sitt arbeid måtte bli kjent med. Arbeidstakers taushetsplikt omfatter blant annet alle planer, tegninger, beregninger, beskrivelser, kontrakter og korrespondanse. Dette gjelder uansett i hvilken form slike opplysninger er produsert, tilgjengelig eller lagret. Dette gjelder også personlige forhold hos andre ansatte som Arbeidstaker på grunn av sitt arbeid blir kjent med. Som uvedkommende regnes også ansatte i bedriften som ikke trenger eller kan benytte opplysninger eller informasjon i sitt arbeid. Taushetsplikten innebærer også at Arbeidstaker plikter å hindre at uvedkommende får adgang eller kjennskap til nevnte forhold. Arbeidstaker har heller ikke anledning til å benytte informasjon og kunnskap som ovenfor nevnt, verken direkte eller indirekte i egen eller andres virksomhet. Unntatt fra dette er alminnelig kjent kunnskap og erfaring Arbeidstaker har ervervet og opplysninger som åpenbart ikke er av konfidensiell natur samt alminnelige opplysninger Arbeidsgiver selv ønsker at skal bli kjent. Arbeidstaker skal ved tvil avklare forholdet med Arbeidsgiver.

Vår vurdering: Det er uklart for meg hvor langt taushetspliktpunktet egentlig går, og hvis det er uklart for meg så er det opplagt uklart for de fleste arbeidstakere også. Det burde jo vært et rimelig krav at det tilnærmet fullt ut var mulig å forstå hva en har skrevet under på. Det må være forholdsmessighet i bestemmelsen. Bestemmelsen må konkretiseres slik avdelingen også gir uttrykk for, slik at den enkelte vet hva man skriver under på. Slik bestemmelsen er formulert her sikrer bedriften seg full råderett over den kunnskap og erfaring som arbeidstaker opparbeider seg i arbeidsgivers tjeneste. Bestemmelsene synes altfor vidtrekkende og er ikke forholdsmessige i sin utforming.

Bierverv mv.

Arbeidstaker kan ikke påta seg annet arbeid eller andre verv i ansettelsestiden uten Arbeidsgivers skriftlige forhåndssamtykke. Samtykke kan ikke nektes uten saklig grunn. Denne bestemmelse gjelder også for ulønnet arbeid/verv. Arbeidstaker kan heller ikke



investere i, eller på andre måter ha interesser i virksomhet som må antas å være i konflikt med Arbeidsgivers interesser uten Arbeidsgivers skriftlige forhåndssamtykke.

Vår vurdering: En arbeidsgiver har «kjøpt» en viss tid av arbeidstakers fritid. Formuleringen gir i tillegg arbeidsgiver råderetten over resten av arbeidstakers fritid. Bestemmelsen er altfor vidtrekkende. Arbeidsgiver skal ha saklig grunn for å nekte arbeidstaker å inneha bierverv.

Etiske retningslinjer og Arbeidsreglement

Etiske retningslinjer Arbeidstager er forpliktet til å holde seg orientert om de til enhver tid gjeldende etiske retningslinjer og etterleve disse. Brudd på disse ansees som alvorlig og kan få følger for ansettelsesforholdet.

Arbeidsreglement Arbeidstaker er forpliktet til å følge de til enhver tid gjeldende avtaler, interne arbeidsregler, instruksjer, personalbestemmelser og policy.

Vår vurdering: Det forutsettes avtale med tillitsvalgte og opprettet i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven om arbeidsreglement, etiske retningslinjer sorterer under bestemmelsen om arbeidsreglement.

Brudd på avtalen

Partene er enige om at ethvert brudd på Kundeforbudet, Rekrutteringsforbudet, bestemmelsen om taushetsplikt og/eller bestemmelsen om immaterielle rettigheter vil kunne medføre alvorlige og betydelige økonomiske tap for Selskapet. Det samme gjelder brudd på Konkurransforbudet dersom det er avtalt et slikt i herværende avtale. De økonomiske konsekvensene kan imidlertid være vanskelig å fastsette. Derfor aksepterer Arbeidstaker at han/hun skal betale erstatning til Selskapet for brudd på nevnte bestemmelser. Erstatningen skal tilsvare det beløpet som er høyest av (i) et beløp tilsvarende tre måneder grunnlønn, beregnet fra tidspunktet for opphøret av arbeidsforholdet, (ii) det økonomiske tapet til Selskapet og/eller Konsernet som har oppstått som følge av bruddet, og (iii) brutto økonomisk fordel som Arbeidstaker direkte eller indirekte har oppnådd som følge av slikt brudd. Arbeidstakers betaling av erstatning fritar imidlertid ikke Arbeidstaker fra videre ansvar for noen av de overnevnte forpliktelser. Videre, i tilfelle av ovennevnte brudd, er Arbeidstaker forpliktet til etter forespørsel fra Selskapet å umiddelbart tilbakebetale til Selskapet enhver Kompensasjon som har blitt utbetalt i henhold til Konkurransforbudet (dersom et slikt forbud følger av herværende




avtale). Selskapet er også etter Selskapets skjønn berettiget til å stanse ytterligere betaling. Det overnevnte skal ikke hindre Selskapet fra å ta alle andre øvrige rettslige skritt, herunder midlertidig forføyning.

Vår vurdering: Der er ikke forholdsmessighet i bestemmelsen. Arbeidsgiver sikrer seg nærmest ubegrenset adgang til å kreve økonomisk kompensasjon dersom den mener at arbeidstaker har brutt avtalen. Bestemmelsen må ses opp mot Arbeidsmiljølovens bestemmelser om forbud om trekk i lønn, der arbeidsgivers vilkår for å kunne trekke i lønn er avhengig av en konkret avtale i det enkelte tilfelle. I motsatt fall må et slikt krav behandles i henhold til vanlige erstatningsmessige regler.

Arendal, 17. mars 2022

Ha en flott dag – styrke og troverdighet!
Thor Åge Christiansen



Organisasjonsarbeider - Mob: 917 62 116 | e-post: ffavd9@gmail.com

For ytterligere informasjon om oss og personvernregler, se vår hjemmeside: www.ffavd9.no

OBS: Det tas forbehold om feil og misforståelser.