



# ARBEIDSRETT

*Jeg er bedt om å fortelle LIVEIN's lesere om juridiske forhold som kan være aktuelle i tiden fremover, og hvordan dere bør innrette dere. Send meg gjerne en e-post (omo@aomo.no) du har forslag, spørsmål eller trenger bistand.*

## INNLEDNING

Det har gjennom sommeren vært en del fokus på arbeidstakere som ikke får sine rettigheter ivaretatt av arbeidsgiver. Nedenfor skal vi peke på noen av de viktigste reglene både arbeidstakere og arbeidsgivere bør være oppmerksom på. Feilskjær fra arbeidsgivere kan koste dyrt.

## ARBEIDSTAKER HAR KRAV PÅ EN SKRIFTLIG ARBEIDSAVTALE

Aller først: Hvis du har begynt å arbeide for en arbeidsgiver har du en arbeidsavtale. Dette gjelder uansett om det er

skrevet under på noe dokument; ingen jobber for noen uten at det foreligger en slags avtale. En del arbeidsgivere tror de er «smarte» ved å la noen begynne å jobbe for seg og la være å skrive kontrakt; de tror de da «står fritt», f.eks. til å avslutte arbeidsforholdet. Dette er ikke riktig. Arbeidstaker kan kreve å få en skriftlig arbeidsavtale, som fastsetter de sentrale betingelsene for arbeidsforholdet.

## KRAV PÅ LØNN, OVERTID, FERIEGODTGJØRELSE, PENSJON

Arbeidstaker har krav på det arbeids-

avtalen gir ham krav på. Arbeidsavtalen suppleres av arbeidsmiljøloven og ferieloven. Arbeidsgiver kan ikke fravike minimumsreglene i disse lovene.

Arbeidstaker vil f.eks. ha krav på overtidsbetaling iht. arbeidsmiljøloven, hvis arbeidstaker arbeider mer enn tidsgrensene angitt i loven. Det gjelder et unntak for bl.a. ledere, men dette unntaket påberopes i mange tilfeller hvor det ikke er grunnlag for det.

Hvis det har vært arbeidet f.eks. 1 time



overtid har arbeidstaker krav på:

**A)** ordinær betaling for den ekstra timen med overtid.

**B)** Overtidstillegg på 40 %. Hvis arbeidsgiver har en avspæringsordning vil dette kunne medføre bortfall av element a), men arbeidstaker har uansett krav på element b).

### HVOR LENGE KAN ARBEIDSTAKER GÅ TILBAKE VED KRAV PÅ YTELSER SOM IKKE ER BETALT?

Hvis arbeidsgiver ikke har betalt arbeidstaker skyldige feriepenger eller lønn er utgangspunktet at arbeidstaker kan kreve dette utbetalt i ettertid.

Krav foreldes som hovedregel etter tre år, dersom arbeidstaker ikke har tatt rettslige skritt.

Men hvis arbeidstaker ikke kjente til kravet kan han kreve en tilleggsfrist på et år fra han fikk eller burde fått nødvendig kunnskap. Slik ettårs frist kan løpe i inntil 10 år. I ytterste konsekvens kan arbeidstaker ha krav på overtid o.l. i inntil 13 år tilbake.

### ARBEIDSTAKERES KRAV VED OPPSIGELSER: MULIGHETEN FOR "PAKKE" VED NEDBEMANNING

De strenge reglene i norsk lov gir de ansatte store rettigheter ved oppsigelse fra arbeidsgiver. Arbeidstakere som kjenner sine rettigheter har gode forhandlingskort på hånden. Det vil svært ofte være

mulig å få en "pakke" av arbeidsgiver, dvs. en sluttavtale som gir den ansatte flere måneders lønn i tillegg til lønn i oppsigelsestiden. Mye av bakgrunnen for dette er at en arbeidstaker som mottar oppsigelse kan fastholde at han mener oppsigelsen er uriktig og at han derfor vil ta saken inn for domstolen.

Han kan da – selv om oppsigelsestiden er ute – kreve å "stå i stillingen" og beholde full lønn frem til saken er avgjort ved domstolene. Å få en sak avgjort for domstolene tar mange måneder. Stilt overfor en ansatt som kjenner sine rettigheter må arbeidsgiver på denne måten betale mange måneders lønn selv om oppsigelsen er rettmessig.

I tillegg kommer erstatning hvis oppsigelsen er urettmessig, samt ubehaget ved en rettslig tvist. På grunn av de mange reglene ved oppsigelser vil det ofte være grunnlag for å si at en oppsigelse er urettmessig.

Arbeidstakere bør konsultere en arbeidsrettsadvokat e.l. for å få hjelp til å ivareta sine rettigheter. Ofte vil arbeidsgiver dekke kostnaden.

### ARBEIDSGIVERE – SETT DERE INN I LOVEN OG UNNGÅ KOSTBARE FEILSKJÆR!

Gjennomgangen over viser at arbeidsgivere kan risikere å bli møtt med store krav hvis arbeidsgiver begår feil.

Arbeidsgivere som skal skrive arbeids-



*advokat* øyehaug as

Advokat Olav Marius Øyehaug driver advokatpraksis på Holmen Senter i Asker. Han bistår privatpersoner og selskaper med rådgivning og tvisteløsning. Han har arbeidet med dette i over 20 år, blant annet som partner i et av Norges største advokatfirmaer.

avtaler bør påse at den utformes slik at den ikke gir arbeidstaker større rettigheter enn nødvendig, f.eks. ved å skrive at arbeidsbeskrivelse og bonusregler kan endres.

Påse at de ansatte mottar det de har krav på underveis. Det viktigste arbeidsgiver må passe på er å gjøre en grundig jobb før arbeidsgiver vurderer å varsle om oppsigelser.

Feilskjær kan koste dyrt, og medføre at arbeidsgiver må betale ansatte mange måneder ekstra i lønn. Det vil normalt være en stor fordel om man kan oppnå en enighet om avslutning av arbeidsforholdet.

*Olav Marius Øyehaug*  
Advokat

Telefon: 9181 3565  
Holmen Senter, 6. etg.  
Vogellund 6 - 1394 Nesbru  
omo@aomo.no www.aomo.no