



# Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

## PM-2024-6: Nye krav til informasjon i arbeidsavtalen, nye regler om prøvetid og forespørsel om mer forutsigbare arbeidsvilkår

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2024-06-18

Publisert PM-2024-6

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen Gjelder: [Statens personalhåndbok kapittel 2 og 12](#)

---

## PM-2024-6 Nye krav til informasjon i arbeidsavtalen, nye regler om prøvetid og forespørsel om mer forutsigbare arbeidsvilkår

Dato: 18.06.2024

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok [kapittel 2 og 12](#)

### Innledning

Fra 1. juli 2024 gjelder nye regler i [statsansatteloven](#) og [arbeidsmiljøloven](#). Formålet med reglene er å styrke arbeidstakernes rettigheter gjennom å fremme mer forutsigbare arbeidsvilkår og gi økt trygghet og klarhet for arbeidstakere. Bakgrunnen for reglene er utviklingen de senere årene med «ikke-standard» eller atypiske ansettelsesformer, som deltidsansettelser og ulike typer midlertidige ansettelsesformer. De nye reglene bidrar også til gjennomføring av EU-direktivet om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår som ble vedtatt i EU 20. juni 2019 (Direktiv (EU) 2019/1152 – arbeidsvilkårsdirektivet).

### Nye krav til informasjon om arbeidsvilkårene i arbeidsavtalen og revidert standard arbeidsavtaler i staten

Blant de nye reglene er nye krav til informasjon om arbeidsvilkårene i arbeidsavtalen, som er innarbeidet i listen med krav til opplysninger i arbeidsavtalen i [arbeidsmiljøloven § 14-6](#), som fastsetter at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. Det er gjort endringer i standard arbeidsavtale i staten for å ivareta de nye kravene til informasjon.

De nye kravene til informasjon om arbeidsvilkårene i arbeidsavtalen gjelder for nye arbeidsavtaler som inngås fra 1. juli 2024. For arbeidsforhold inngått før 1. juli 2024, skal arbeidsavtalen suppleres i tråd med de nye kravene dersom arbeidstakeren anmoder om det. En slik anmodning skal etterkommes tidligst mulig og senest to måneder etter at arbeidsgiver har mottatt anmodningen. Dette følger av overgangsbestemmelsene til lovendringene, og som gjennomfører krav etter direktivet.

Her gis en gjennomgang av de vesentligste endringene i standard arbeidsavtale i staten, på bakgrunn av de nye kravene til informasjon om arbeidsvilkårene. For nærmere redegjørelse for de nye kravene til arbeidsavtalen i arbeidsmiljøloven vises det til Prop. 130 L (2022–2023) punkt 5.

### *Arbeidssted*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav b skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass, skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver.

Til denne bestemmelsen er det tilføyd at arbeidsavtalen skal inneholde informasjon om eventuelt fritt valg av arbeidssted. Dette kan særlig være aktuelt for arbeidstakere som arbeider via digitale plattformer og ved fjernarbeid. Bestemmelsen gir ikke i seg selv en rett for arbeidstaker til selv fritt å velge arbeidssted, men til at det skal informeres om dette i arbeidsavtalen dersom dette er tilfelle. Det understrekes i forarbeidene at det nye kravet til informasjon ikke endrer rammene for adgangen til å benytte hjemmekontor og annet fjernarbeid.

Til rubrikken i arbeidsavtalen om eventuelle andre arbeidssteder enn virksomhetens adresse, er det tilføyd at 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*.

### *Prøvetid*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav f skal arbeidsavtalen inneholde eventuelle prøvetidsbestemmelser.

Det er ingen endringer i kravet til informasjon om eventuell prøvetid i arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven nå. I standard arbeidsavtale i staten er det likevel tatt inn nye rubrikker om prøvetid på bakgrunn av nye regler om prøvetid i statsansatteloven. Disse rubrikkene er knyttet til prøvetid ved midlertidige ansettelser og prøvetid ved ny ansettelse i samme virksomhet. Det gis en nærmere redegjørelse for disse reglene nedenfor.

### *Fravær betalt av arbeidsgiver*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav g skal det gis informasjon om arbeidstakers rett til ferie og feriepenger. Slik informasjon kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer dette, jf. § 14-6 andre ledd.

Til denne bestemmelsen er det tilføyd at arbeidsavtalen også skal inneholde informasjon om rett til *annet fravær betalt av arbeidsgiver*. Informasjon kan gis ved henvisning til lover, forskrifter og tariffavtaler som regulerer forholdene etter § 14-6 andre ledd. Bestemmelsen omfatter fravær som betales av arbeidsgiver. Fravær der betaling skjer fra for eksempel folketrygden omfattes ikke. Fravær der arbeidsgiver supplerer med lønn på toppen av ytelser fra andre, omfattes likevel.

I arbeidsavtalen er det tatt inn henvisning til reglene om fravær med lønn utover ferie i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, amming, foreldrepermisjon, omsorgspermisjoner, militærtjeneste og sivilarbeidstjeneste. Videre er det tatt inn informasjon om betalt fravær i forbindelse med velferdspermisjoner, etterutdanning og ivaretagelse av verv. Det er også henvist til fravær i forbindelse med religiøse høytidsdager.

### *Fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav h skal det gis informasjon om arbeidstakers og arbeidsgivers oppsigelsesfrister. Slik informasjon kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer dette, jf. § 14-6 andre ledd.

Etter de nye reglene skal det i tillegg gis informasjon om *fremgangsmåten ved opphør av arbeidsforholdet*. Også slik informasjon kan gis ved henvisning til lover, forskrifter og tariffavtaler som regulerer forholdene etter § 14-6 andre ledd. Endringen innebærer at arbeidsgiver skal opplyse om reglene som gjelder for fremgangsmåten dersom en av partene ønsker å gå til oppsigelse, og dersom arbeidsgiver vil avskjedige arbeidstaker.

I arbeidsavtalen er det tatt inn nye henvisninger til reglene om opphør av arbeidsforhold etter statsansatteloven og saksbehandlingsreglene etter forvaltningsloven.

### *Lønn*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om lønnen ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen. Slik informasjon kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer dette, jf. § 14-6 andre ledd.

Etter de nye reglene skal de ulike elementene i lønnen angis særskilt. Også slik informasjon kan gis ved henvisning til lover, forskrifter og tariffavtaler som regulerer forholdene etter § 14-6 andre ledd.

I arbeidsavtalen er det tatt inn henvisning til reglene om godtgjørelse for overtid og tillegg for arbeid på natt, lørdag og søndag, arbeid på helge- og høytidsdager samt om kostgodtgjørelse på reise. Det er videre tatt inn informasjon om at arbeidsgiver foretar pensjonsinnbetaling til Statens pensjonskasse.

### *Arbeidstid*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j til m skal det gis ulik informasjon knyttet til arbeidstid i arbeidsavtalen.

Bokstav m har fått et nytt innhold, og fastsetter blant annet at det skal gis informasjon om ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid. Etter forarbeidene omfatter dette både merarbeid og overtid. Det skal gis informasjon både om adgangen til å pålegge slikt arbeid, og betaling for slikt arbeid. Informasjon kan gis i form av henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale, jf. § 14-6 andre ledd.

I arbeidsavtalen er det tatt inn henvisning til reglene om overtid og merarbeid, samt til reglene om pauser, jf. § 14-6 første ledd bokstav k.

### *Kompetanseutvikling*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav p skal arbeidsavtalen inneholde informasjon om rett til kompetanseheving arbeidsgiver eventuelt tilbyr. Bestemmelsen er ny. Det skal gis informasjon om kompetanseutvikling tilbudt av arbeidstaker som arbeidstaker har *rett til*. Bestemmelsen omfatter ikke grunnleggende opplæring som skjer i alle arbeidsforhold. Bestemmelsen er ment å innebære en informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplærings- og kompetanseutviklingspolitikk, og ikke en plikt til å gi detaljert informasjon om opplæringen eller til å liste opp alle opplæringstilbud. Informasjonen kan gis ved å henvise til lov, forskrift eller tariffavtale, jf. § 14-6 andre ledd.

I arbeidsavtalen er det tatt inn henvisning til særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv.

Rett til kompetanseutvikling kan videre være fastsatt i den enkelte virksomhet. Det er satt inn en ny rubrikk, slik at arbeidsgiver kan sette inn informasjon om eventuell rett til kompetanseutvikling, eller eventuelt en henvisning til eventuell lokalt fastsatt rett til kompetanseutvikling eller kompetanseutviklingspolitikk, som omtales nærmere i et vedlegg. Henvisningsadgangen etter arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd åpner kun for å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer de aktuelle forholdene, ikke administrative ordninger. Etter forarbeidene er det ikke tilstrekkelig for å fylle lovens krav til informasjon med en ren henvisning til virksomhetens administrative ordninger. For å oppfylle kravet om informasjon til arbeidstaker og utlevering av slik informasjon, må informasjon fra slike kilder gis skriftlig til arbeidstaker.

Da tilbud om kompetanseutvikling og kompetanseutviklingspolitikk kan være administrativt fastsatt, dynamisk og kan endres over tid, bør det presiseres at eventuell rett til kompetanseutvikling og kompetanseutviklingspolitikk følger av de til enhver tid gjeldende fastsatte bestemmelser.

#### *Ytelser til sosial sikring*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav q skal det gis informasjon i arbeidsavtalen om ytelser i regi av arbeidsgiver til sosial trygghet samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i den forbindelse. Bestemmelsen er ny. Det skal opplyses om de forskjellige ytelsene og institusjonene som mottar innbetaling fra arbeidsgiver. Informasjon kan gis ved å henvise til lov, forskrifter eller tariffavtaler, jf. § 14-6 andre ledd.

I arbeidsavtalen er det henvist til reglene om ytelser i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, dødsfall/gruppeliv, yrkesskade/yrkessykdom og pensjonsordninger. Det er også tatt inn informasjon om at Statens pensjonskasse mottar innbetaling fra arbeidsgiver.

#### *Henvisningene til lov, forskrift og tariffavtale*

Henvisningene i arbeidsavtalen til lov, forskrift og tariffavtale er tatt inn som informasjon om arbeidsvilkårene for arbeidstaker. Det vil være de til enhver tid gjeldende regler som regulerer disse forholdene, og disse kan endres over tid. I standard arbeidsavtale er det presisert at alle henvisninger til lov, forskrift og tariffavtaler i denne avtale, kun er ment som informasjon.

#### **Arbeidsavtalen gjelder for arbeid i Norge**

Standard arbeidsavtale gjelder for arbeid i Norge. Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn fire sammenhengende uker, eller er utsendt arbeidstaker, gjelder ytterligere krav til informasjon om arbeidsvilkårene i arbeidsavtalen. jf. arbeidsmiljøloven § 14-7. Også etter denne bestemmelsen er det nye krav til informasjon i arbeidsavtalen, som må ivaretas av arbeidsgiver i de situasjonene hvor det er aktuelt. Departementet viser til Prop. 130 L (2022–2023) punkt 8 vedrørende disse endringene.

#### **Kortere frister for når arbeidsavtale skal foreligge og for å ta inn endringer i arbeidsavtalen**

Fristene etter arbeidsmiljøloven for når den skriftlige arbeidsavtalen skal foreligge, og fristene for når endringer i arbeidsforholdet skal tas inn i den skriftlige arbeidsavtalen, blir kortere:

- For arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned er fristen for når den skriftlige arbeidsavtalen skal foreligge endret til *snarest mulig og senes sju dager etter at arbeidsforholdet begynte*. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-5 andre ledd.
- Fristen for når endringer i arbeidsforholdet som nevnt i arbeidsmiljøloven §§ 14-6 og 14-7 skal tas inn i arbeidsavtalen til *tidligst mulig og senest den dagen endringen trer i kraft*. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-8.

#### **Presumsjon om fast ansettelse eller stillingsprosent ved manglende informasjon**

Arbeidsgiver har ansvaret for at arbeidstakeren mottar en arbeidsavtale med det innholdet arbeidsmiljøloven krever og i rett tid, jf. arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6. Det er lagt til grunn at ved tvil om innholdet i arbeidsavtalen vil avtalen som hovedregel blir tolket i arbeidsgivers disfavør.

Det er gitt to nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven som oppstiller såkalte presumsjoner dersom arbeidsavtalen ikke i rett tid har opplysninger om hvorvidt ansettelsen er fast eller midlertidig og stillingsomfang. Disse reglene er tatt inn i nytt tredje og fjerde ledd til arbeidsmiljøloven § 14-6:

- Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om at arbeidsforholdet er midlertidig, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.
- Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om stillingens omfang, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav e skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen. I standard mal for arbeidsavtale skal det krysses av for om stillingen er fast eller midlertidig, og det skal gis informasjon om hva som er grunnlaget for midlertidig ansettelse. Videre er det en rubrikk hvor stillingsandel skal angis.

## Nye regler om prøvetid ved ny ansettelse i samme virksomhet og for ansettelse i midlertidige stillinger

Hovedregelen etter statsansatteloven er at arbeidstakere som ansettes i staten ansettes med en prøvetid på seks måneder. Dette følger av statsansatteloven § 15 første ledd. Prøvetiden følger av loven, men det forutsettes at det tas inn i arbeidsavtalen at det gjelder prøvetid. Dette følger også av kravene til arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd, bokstav f.

Etter de nye reglene gjelder ikke prøvetid ved ny ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med en stilling den ansatte har hatt i samme virksomhet. Dette går frem av nytt andre punktum til statsansatteloven § 15 første ledd. Dette gjelder uavhengig av om arbeidstakeren har vært ansatt i en midlertidig eller fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast. Bestemmelsen kommer til anvendelse der den nye stillingen er likeartet med den tidligere stillingen når det gjelder stillingstittel, nivå, arbeidsoppgaver og kvalifikasjonskrav mv. I slike situasjoner er den ansattes egnethet for arbeidet allerede prøvd ut, og det er derfor ikke behov for prøvetid. Ansettelsesorganet avgjør om det er en ansettelse i samme eller vesentlig likeartet stilling, og dermed om prøvetid skal gjelde eller ikke. Bestemmelsen gjelder i situasjoner der det treffes vedtak om ny ansettelse i samme virksomhet, herunder ved fornyet åremål. For statsansatte er det lagt til grunn at midlertidig ansatte i noen tilfeller har krav på forlengelse av arbeidsforholdet. For eksempel gjelder dette personer som er midlertidig ansatt fordi arbeidet er av midlertidig karakter, eller personer som er ansatt i et vikariat, og hvor det midlertidige arbeidet eller vikariatet forlenges. I slike tilfeller treffes det ikke noe nytt ansettelsesvedtak og prøvetid vil ikke være aktuelt.

Dersom arbeidstaker har vært ansatt i et kortvarig midlertidig ansettelsesforhold med kort prøvetid i virksomheten, og deretter blir fast ansatt, gjelder likevel prøvetid dersom tidligere ansettelsestid og prøvetid i den nye stillingen samlet ikke overstiger seks måneder. Dette går frem av nytt tredje punktum til statsansatteloven § 15 første ledd. Ved beregning av prøvetiden i den nye faste ansettelsen skal hele ansettelsesforholdet i den første ansettelsen regnes med, både prøvetid og øvrig tid, da hele arbeidsforholdet vil være en periode hvor arbeidsgiver har kunnet prøve ut den ansattes egnethet for arbeidet.

Ved midlertidig ansettelse kan prøvetiden ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Dette går frem av nytt fjerde punktum til statsansatteloven § 15 første ledd. I praksis vil denne nye bestemmelsen kun komme til anvendelse for midlertidige ansettelser med forventet varighet under 12 måneder. Ansettelsesorganet treffer vedtak om prøvetidens varighet. For midlertidige ansettelser med varighet på 12 måneder eller mer, gjelder lovens hovedregel om seks måneder prøvetid.

I standard mal for arbeidsavtale er det innarbeidet rubrikker hvor det skal angis hvorvidt det gjelder prøvetid eller ikke, samt en rubrikk for midlertidige ansettelser hvor prøvetidens varighet skal angis.

### Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår

Det er gitt en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven som fastsetter at 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 begrunnet svar innen en måned. Dette går frem av ny § 14-8 a, som også gjelder i staten.

Retten til å få et skriftlig begrunnet svar på en slik forespørsel gjelder for arbeidstakere som

- har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder,
- er ferdig med eventuell prøvetid, og
- det må ha gått minst seks måneder siden forrige forespørsel.

En forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår kan omfatte overgang fra midlertidig til fast stilling, fra deltidsstilling til heltidsstilling, økt stillingsprosent eller mer forutsigbare vilkår knyttet til arbeidstid. Bestemmelsen gir ikke arbeidstaker noen rett til en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, men en rett til å be om det og å få et skriftlig begrunnet svar fra arbeidsgiver.

Arbeidsgivers begrunnelse må være tydelig nok til at arbeidstaker får avklaring på henvendelsen, og arbeidstaker må få en forståelse av at henvendelsen er blitt realitetsbehandlet. Arbeidsgiver må ved vurderingen og i sitt begrunnede svar holde seg innenfor øvrig regelverk. Statlige virksomheter må herunder overholde kvalifikasjonsprinsippet og kravet om at ledige stillinger i staten skal lyskes ut, jf. statsansatteloven

§§ 3 og 4. Der hvor en anmodning om overgang til en annen form for ansettelse vil være i strid med kvalifikasjonsprinsippet og regler om utlysning, vil en henvisning til disse reglene kunne utgjøre svaret på anmodningen og begrunnelsen fra arbeidsgiver.

Retten til å få et skriftlig svar på forespørsel om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår etter arbeidsmiljøloven § 14-8 a berører ikke rettighetene arbeidstaker kan ha etter bestemmelser i statsansatteloven. Som eksempel kan nevnes fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse, jf. § 13 første ledd, rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidet tid, jf. § 13 sjette ledd, rett til fast ansettelse etter en viss tid, jf. § 9 tredje ledd, samt rettigheter ved ulovlig midlertidig ansettelse, jf. § 38. En arbeidsgiver som får en forespørsel om mer trygge og forutsigbare arbeidsvilkår bør se hen til slike andre rettigheter der det er relevant, og ha dialog med arbeidstaker dersom det er uklart hva forespørselen gjelder.

Se ny mal for standard arbeidsavtale (Statens arbeidsgiverportal)

Etter fullmakt

Gisle Norheim  
statens personaldirektør

Martin Kjellsen  
avdelingsdirektør

Eventuelle henvendelser: Statens arbeidsgiverportal