

Nyhetsbrev nr.6, 2010



Sommerjobb – rettigheter og plikter

Med sommeren kommer også sommerjobbene. Enten du selv skal ansette sommervikarer i din virksomhet - eller den håpefulle skal ut i arbeidslivet for første gang - er det greit å vite hvilke regler som gjelder. Utgangspunktet er enkelt: Det er de samme lovene som kommer til anvendelse overfor sommervikarer som for andre ansatte. Nedenfor skal vi kort se på de viktigste reglene.

Det sentrale særpreget ved sommerjobben er at det normalt vil være adgang til å ansette kun for et bestemt tidsrom, altså midlertidig ansettelse.

Sommervikaren har rett på skriftlig arbeidskontrakt. Dersom arbeidsforholdet er ment å skulle vare kortere enn en måned, skal skriftlig kontrakt inngås ved tiltredelse. Hvis arbeidsforholdet er ment å skulle vare lengre enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale inngås så snart som mulig etter tiltredelse og senest innen en måned etter tiltredelse. Vi vil dog anbefale at arbeidsavtale uansett inngås allerede ved tiltredelse. Det gjelder samme minimumskrav til innholdet i en slik avtale som ved faste tilsetninger. Enkle standardavtaler er tilgjengelig på www.arbeidstilsynet.no

Vi har ingen minstelønnsatser i Norge, hvilket betyr at det er opp til partene å bli enige om lønnen. Dersom sommervikaren er organisert og arbeidsgiver har inngått tariffavtale med den aktuelle forening, vil også sommervikaren kunne kreve tariffmessig regulering. Dersom sommervikaren ikke er organisert, kan hun derimot ikke kreve tarifflønn. Fagforeningen kan imidlertid kreve at også uorganiserte lønnes iht. tariff. Dette for å hindre at deres medlemmer presses ut.

Det skal svares feriepengesatsen av lønnen til sommervikaren. Feriepengesatsen

Innhold

Sommerjobb – rettigheter og plikter	1-2
SBDL rangert som et av landets fremste arbeidsrettsfirma	2
Månedens tips	2
Frokostmøte 15. juni	3
Oppfriskningskurs	3
Ny alderspensjon – endringer i tjenestepensjonen	3
Permisjon	3
God sommer	4
Er din virksomhet godt nok rustet?	4



er 10,2 %, evt. 12 % dersom virksomheten har fem ukers ferie og dette også er gjort gjeldene for sommervikaren, typisk ved tariffavtale. Det er ikke adgang til å "bake" feriepengene inn i den fortløpende lønn.

Sommervikaren har etter loven rett til overtidsbetaling når hun har arbeidet utover 9 timer pr. dag eller 40 timer pr uke. Overtidstillegget skal være på minimum 40 %. I tariffbundne virksomheter vil plikten til å utbetale overtid kunne slå inn på et tidligere tidspunkt og overtidssatsen kan også være høyere. Ungdom under 18 år har ikke lov til å jobbe overtid.

Når man har arbeidet i minst fire uker, har man rett til sykepenger ved evt. sykefravær. Rett til å benytte egenmelding har man imidlertid først etter at man har vært tilsatt i to måneder. Det er imidlertid ingen ting i veien for at arbeidsgiver praktiserer en mer liberal ordning.

Tilsetting av arbeidstakere under 15 år fordrer foreldrenes samtykke. Det gjelder også visse begrensninger i forhold til når og hvor mye arbeidstakere under 18 år kan arbeide.

Lykke til med jobben og god sommer!

"Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund ANS (SBDL) is an extremely effective boutique firm." Legal 500, 2010

Månedens tips

Arbeidsgiver må holde oversikt over løpetiden på inngåtte midlertidige arbeidsavtaler. Dersom man lar arbeidsforholdet løpe utover det på forhånd fastsatte tidspunkt, vil arbeidstaker etter omstendigheten kunne ha krav på fast tilsetting.

Videre må man huske på at arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt mer enn ett år har rett til en måneds skriftlig varsel ved opphør løpende fra den første dag i den påfølgende måned. Dersom slikt varsel ikke er gitt, vil arbeidsforholdet forlenges tilsvarende.

Til slutt skal det nevnes at arbeidstakere som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, har rett til fast ansettelse.

Chambers and Partners rangerer SBDL som et av landets fremste firma innen arbeidsrett

Den internasjonale advokatundersøkelsen Chambers and Partners kåret nylig SBDL til et av landets fremste advokatfirma innen arbeidsrett. Rangeringen baseres på intervju med andre advokater samt samtaler med referanser. Vi ønsker med dette å takke alle de av våre klienter som har stilt opp som referanser.

Om Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund ANS skriver Chambers and Partners:

"This boutique firm specialises in employment law, especially for individual employees requiring personal legal assistance. The lawyers have assisted with several redundancy processes and transfers of undertakings, as well as matters involving harassment law and social law. The diverse range of clients include the car importer Bertel O Steen, shipowner Høegh Autoliners, IT company Software Innovation and the newspaper Dagens Næringsliv. The firm also represents managers and key employees who are made redundant. Kari Bergeius Andersen is praised by sources for her ability to provide practical advice. Arve Due Lund is highlighted for his experience of representing employees and for his ability to find effective solutions. Clients appreciate Nils Storeng's approach and experience. "I feel that he asks me the right questions and I am confident that he gives me good, sound advice as a result," noted one."

Les mer på www.chambersandpartners.com. Se også rangering av oss hos www.legal500.com.



Ny alderspensjon – endringer i tjenestepensjonen

Ny alderspensjon i folketrygden følges nå opp med forslag til endringer i tjenestepensjonsordningene. Banklovkommissjonen avga sin utredning 5. mai 2010 (NOU 2010:6) med forslag til endringer i pensjonslovene. Høringsfristen er 23. juli 2010.

Innskuddspensjonsloven kan forholdsvis enkelt tilpasses hovedprinsippene i pensjonsreformen. For ytelsesbaserte ordninger er det imidlertid mange vanskelige spørsmål som det må tas stilling til. Det eneste som er klart er at disse ordningene ikke kan opprettholdes slik de er i dag. Banklovkommissjonen har da funnet at de trenger mer tid på å utrede disse vanskelige spørsmålene, og har valgt å dele sitt arbeid i to utredninger.

I den utredningen som foreligger nå, forslås det endringer slik at innskuddspensjonsloven tilpasses ny alderspensjon i folketrygden – dog slik at det også her er enkelte spørsmål som utsettes. For ytelsesbaserte ordninger forslås det en overgangsordning med en videreføring av eksisterende ordninger, men med enkelte nødvendige tilpasninger.

Felles for begge ordningene er at det foreslås adgang til å kunne ta ut pensjonen fra fylte 62 år og en viss mulighet til gradvis uttak av pensjon. Minstekravet til utbetalingstid på 10 år opprettholdes, men alderspensjonen skal uansett løpe til fylte 77 år.

Vi vil følge opp det spennende arbeidet med pensjonsreformen og tilpasningen av tjenestepensjonsordningene både i nyhetsbrevene og seminarer til høsten. I mellomtiden husk at NAV anbefaler at alle som ønsker å ta ut pensjon fra folketrygden fra 1. januar 2011, må søke innen 1. august 2010.

SBDL representert BI-konferansen "Helsefremmende arbeidsplasser" 23. september

Fra og med 1. juli 2011 avvikles dagens ordning om aktiv sykemelding, og skal erstattes av gradert sykemelding. Hensikten med ordningen er å dra nytte av den sykemeldtes arbeidsevne, til å utføre deler av sine vanlige oppgaver. Dette ved redusert arbeidstid eller ved å bruke lengre tid på å utføre arbeidsoppgavene. For å lykkes krever dette tilrettelegging og god kommunikasjon mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, fastlege og NAV.

Advokat **Kari B. Andersen** vil bidra med foredraget: Den nye IA-avtalen: Alle har et ansvar

- hvilke konsekvenser har dette for din bedrift?
- arbeidsgivers tilretteleggingsplikt
- arbeidstakers medvirkningsplikt

For mer informasjon, se www.bi.no.

Permisjon

Advokat Terje Gerhard Andersen går ut i ett års permisjon fra 1. august 2010 da han skal studere ved University of Minnesota, USA. Alle klienter med løpende saksforhold vil bli orientert nærmere og sakene vil bli overført til firmaets øvrige advokater. Terje nås pr. mobil 99 54 59 27 eller terje@sbd.no frem til 30. juli.



God sommer

Vi ønsker alle våre klienter og samarbeidspartnere en riktig god sommer. Neste nyhetsbrev kommer i september.

Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund ANS

Haakon VII's gt. nr. 10
PB 1234, Vika
0110 OSLO

Telefon: 22 01 70 50
Faks: 22 01 70 51

mail@sbd.no
www.sbd.no

Dersom du har spørsmål til innholdet i dette nyhetsbrevet, eller har forslag til endringer eller forbedringer, ta kontakt med advokat Kari Bergeius Andersen på kari@sbd.no eller 95 14 87 21.

Er din virksomhet godt nok rustet?

Våren 2010 opplever vi som arbeidsrettsrådgivere at det heldigvis blir færre nedbemanninger og permitteringer men desto flere oppsigelsessaker som knytter seg til arbeidstakere som ikke presterer, konflikter mellom medarbeidere eller konflikter mellom arbeidstaker og leder. I tillegg er håndtering og oppfølging av sykmeldte en stadig større utfordring. Som en reaksjon på de saker vi nå har, har vi lyst til å minne om følgende:

- Når arbeidsgiver sliter med at arbeidstaker "slarver i gangene" eller sprer negativ informasjon blant sine kolleger, kommer automatisk spørsmålet fra arbeidstakers advokat: "Arbeidstaker hadde lite valg, hvor er egentlig bedriftens skriftlige varslingsrutiner?" Den er vond å komme utenom, arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgivere å sørge for et forsvarlig system for å kunne varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.
- Når arbeidsgiver sliter med dårlig arbeidsmiljø og konflikter blant de ansatte, blir første spørsmål: "Gi meg en kopi av bedriftens skriftlige konflikthåndteringsrutiner". Uten slike rutiner sliter arbeidsgiver langt mer med å løse konflikter og å iverksette arbeidstakere som oppleves som skyld i konfliktene.
- Arbeidstakere med lange sykefravær vil få det vanskeligere og vanskeligere å komme tilbake til arbeid. Er sykefraværet over et år, vil det oppstå spørsmål om arbeidsforholdet kan eller skal avsluttes. Arbeidsgivere har imidlertid klare forpliktelser til oppfølging av sykmeldte og ulike mulige fremgangsmåter dersom arbeidstakeren selv velger å ikke ta imot den oppfølging han blir tilbudt. Saker blir vesentlig vanskeligere å løse dersom virksomheten ikke har klare rutiner for oppfølging av sykmeldte eller ikke følger disse.

Altså: Mangel på rutiner øker konfliktnivået, og gjør konflikter vanskeligere å løse. Er dette under kontroll hos deg?

Vi har arbeidet mye med systematisk intern kontroll i de siste årene og utarbeidet interne skriftlige rutiner innenfor Helse – Miljø – Sikkerhet for virksomhetsklienter. Effekten er positiv med større åpenhet og forutsigbarhet, redusert sykefravær, osv. Ta kontakt med advokat Nils H. Storeng på nils@sbd.no eller 90 78 81 17 for en nærmere samtale.