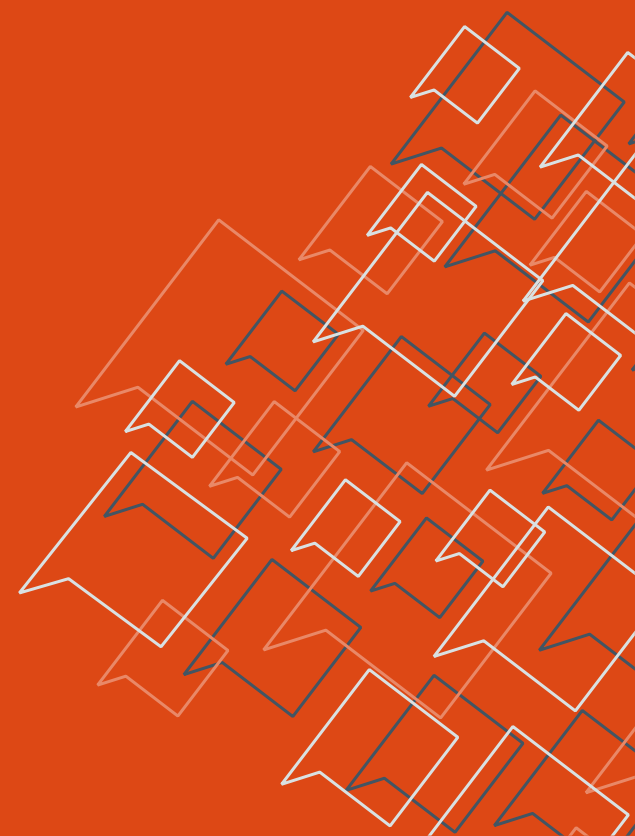


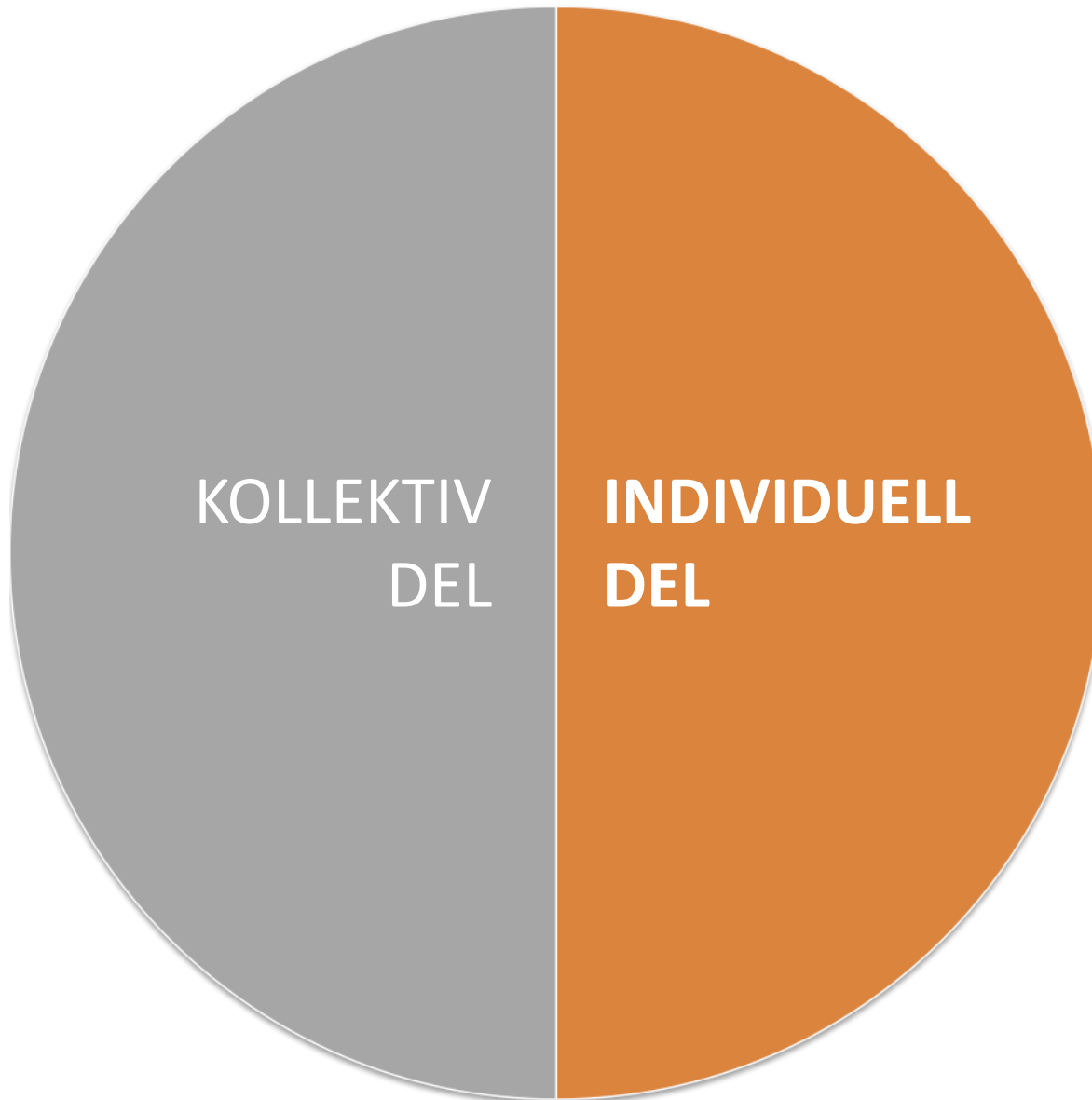
Individuell arbeidsrett del 1

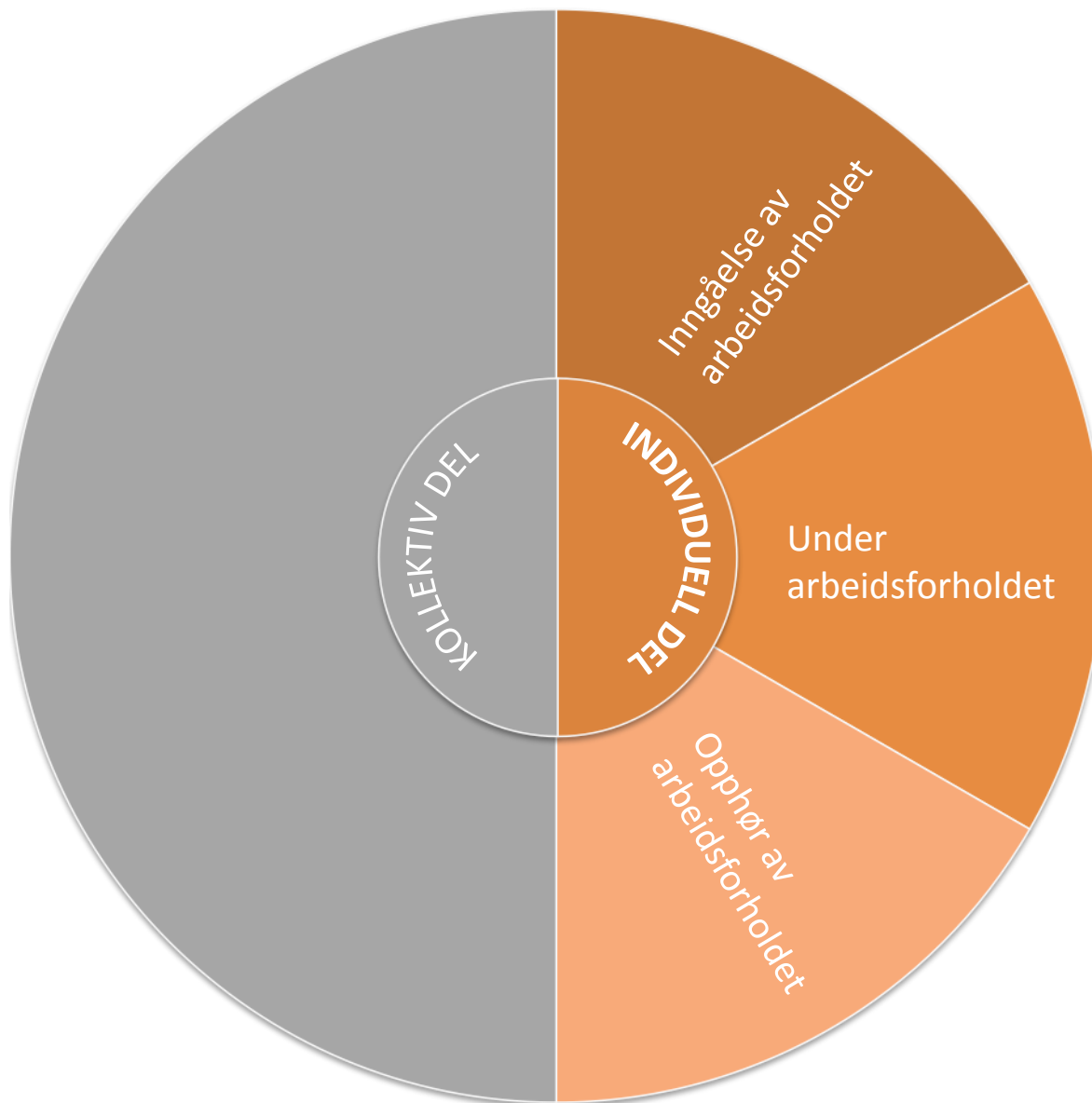
Inngåelse av arbeidsforholdet

Trinn3 for privat sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte







Hovedtemaer

1. Grunnleggende om arbeidsforholdet
2. Ansettelse
3. Fast eller midlertidig ansatt
4. Prøvetid

Tema 1

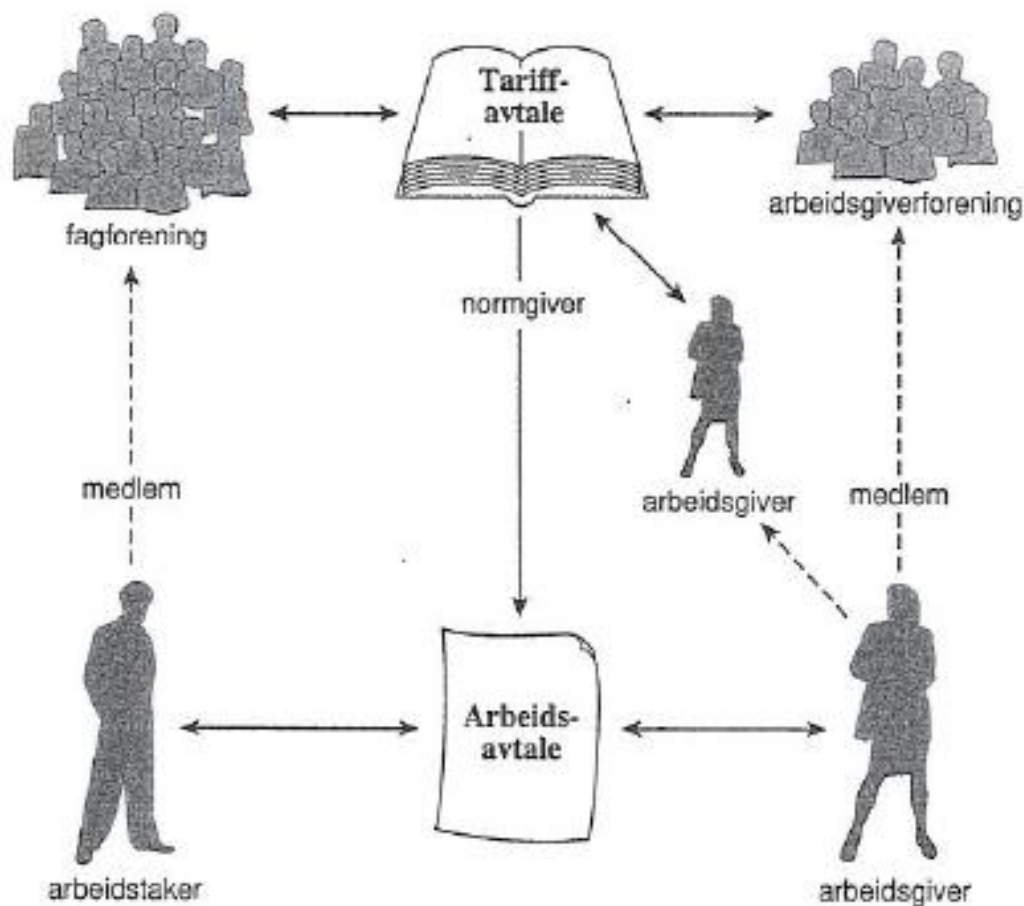
Grunnleggende om arbeidsforholdet



Problemstillinger fra ansettelse til avslutning



Individuell arbeidsavtale og tariffavtale



Figur I-2: Forholdet mellom den individuelle arbeidsavtalen og tariffavtalen

III. Fra boka "Styring og vern" av Gerd Engelsrud

Tema 2

Ansettelse



CASE

Vi trenger

LAGERARBEIDER M/TRUCKFØRERBEVIS

I første omgang er stillingen midlertidig med varighet t.o.m. juni 2010. Arbeidet vil bestå i varemottak, ordrepakking og øvrige funksjo (f.eks. rydding, vasking, telling), forbundet med arbeid på fryse-, kjøle- og tørrlager.

Arbeidet er fysisk og du må ha god helse. Det betyr noe løfting, stabling, skrijving, lesing, til og med tenking og ikke minst nøyaktighet, underlig nok også fremmøtevillighet ved arbeidstidens begynnelse.

Av og til vil noe overtid også være nødvendig. Røyking er ikke tillatt i våre lokaler.

Hvis du mener å fylle **alle** disse betingelsene ber vi deg søke stillingen som vi da er villig til å betale lønn for. Den som søker og blir ansatt, inngår altså en avtale om å yte arbeid mot betaling. Bare hvis du forstår og vil etterleve dette, bør du søke.

*Fra Asker og Bærum budstikke,
e.24, Finansavisen*



Ansettelse

- Utlysning – arbeidsgivers frihet til å velge?
- Søknadsprosess
 - Hva kan arbeidsgiver spørre om?
- Arbeidsavtalen, § 14-5 og § 14-6
- Prøvetid, aml § § 15-3 og 15-6
- Realiteten som teller, aml § 1-8
 - Selvstendig næringsdrivende/ansatt arbeidstaker
 - Dykkerdommen (se domshefte)

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Aml § 14-3

- Også deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten
- Må være kvalifisert til stillingen
- Utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten

Aml § 14-4a

- Rett til stilling for deltidstilsatte tilsvarende faktisk arbeidet tid
- Faktisk arbeidet tid de siste 12 månedene
- Med mindre arbeidsgiver kan dokumentere ikke lengre behov
- Tvisteløsningsnemnda



Oppsummering tema 2

Ansettelse

- Som ansatt arbeidstaker har man vern i arbeidsmiljøloven.
- Alle har krav på en skriftlig arbeidsavtale
- En muntlig avtale er like bindende som en skriftlig
- Det er realiteten som teller

Tema 3

Fast eller midlertidig ansatt



CASE

En arbeidsgiver hadde leid inn/ansatt en person midlertidig som vikar.

Det fremgikk ved ansettelsen intet om hvem vedkommende var vikar for. Men det var på det rene at noen hadde vært borte i den perioden vedkommende var vikar.

Hvilken betydning har det?

Må det være en forutsetning at vikaren dekker et arbeidskraftbehov som skyldes fravær?

Hva om det var et permanent udekket arbeidskraftsbehov som vedkommende dekket. Finnes det da andre hjemler for midlertidig ansettelse?



Midlertidighet krever hjemmel

- Hovedregel: Fast ansettelse, jfr. § aml 14-9 (1).
- Unntak: særskilt hjemmel
 - Arbeidets karakter / atskiller seg fra det ordinære
 - Vikariat
 - Praksisarbeid
 - Periode på 12 måneder
 - Karantene på 12 mnd for oppgaver av samme art
- 4-års- eller 3-årsregelen (§ 14-9 (6))
- Ingen hjemmel = fast ansatt (§ 14-11).
- Uklarheter tolkes i arbeidsgivers disfavør, jfr. Rt 2007 side 129.

Konsekvenser av midlertidig ansettelse

- Fast ansettelse gir stillingsvern, jfr. "saklig grunn" for oppsigelse.
- Drøftingsplikt for tillitsvalgte, § 14-9, 1. ledd.
- Innleie § 14-12, samme vilkår som midlertidig ansettelse



- Hva hvis ansettelsesforholdet opprinnelig er midlertidig, men forholdet løper videre uten klarhet og uten ny kontrakt?

(F.eks når den ansatte har fortsatt etter at den sykmeldte er tilbake)



SVAR

Gjennomgang av høyesteretts dom i RT-2007
s 129 (se domshefte)



Oppsummering tema 3

Fast eller midlertidig ansatt

- Ansettelse skal som hovedregel være fast
- Undersøk om det finnes hjemmel for midlertidigheten
- Midlertidig ansatte har dårligere stillingsvern
- Bruk av midlertidig ansatte skal drøftes med tillitsvalgte minst en gang i året

Likebehandling av innleide, jf. aml § 14-12a-c

- Likebehandlingsprinsippet - innleid arbeidstaker skal sikres de vilkår som ville gjelde ved ansettelse hos innleier, aml § 14-12a
 - Arbeidstid (arbeidstidens lengde og plassering)
 - Overtidsarbeid
 - Pauser og hvileperioder (plassering og varighet)
 - Nattarbeid
 - Ferie, fridager og feriepengene
 - Lønn og utgiftsdekning
 - Tilgang til felles goder og tjenester hos innleier, herunder kantine og transport besørget av virksomheten, samt bedriftsbarnehage
- Informasjon om ledige stillinger i innleievirksomheten
- Opplysningsplikt til innleid og tillitsvalgte, jf. aml § 14-12b
- Solidaransvar – virksomheten som leier inn hefter for lønn, jf. aml § 14-12c

Tema 3

Prøvetid



Krav til prøvetid

- Må være skriftlig avtalt
 - Aml § 15-6
- Bestemt lengde
 - Max 6 mnd
- Formål med prøvetid
- Redusert stillingsvern i prøvetidsperioden
 - Hva må til?



CASE

Sommeren 2007 tok daglig leder i Lillevik Bil, kontakt med Peder Ås, som da var ansatt i Storevik Bil AS og spurte om han kunne tenke seg en stilling i Lillevik Bil. Peder Ås var interessert og etter gjennomgåtte tester i et rekrutteringsfirma, ble han ansatt i Lillevik Bil med avtalt tiltredelse 1. september 2007. Han tiltrådte imidlertid rent faktisk 6. august.

Peder Ås ble ansatt som Business Partner Manager "med ansvar for forhandlere og partnere i Selskapet". Det ble avtalt en prøvetid på 6 måneder.

Peder Ås følte han fikk en god oppstart med tilfredsstillende produktopplæring, og han var fornøyd. Etter hvert ble han imidlertid stadig mer misfornøyd, han oppnådde dårlige resultater og 27. november 2007 ble han sykemeldt i to uker pga vanskelighetene på arbeidsplassen.

Da Peder Ås møtte opp 10. desember 2007, ble han straks innkalt til daglig leder. Etter en kort samtale ble han oppsagt med 14 dagers oppsigelsestid. A fikk imidlertid tilbud om å fratre straks og aksepterte det. Som begrunnelse for oppsigelsen ble det vist til lovteksten i arbeidsmiljøloven, senere kalt aml., § 15-6 første ledd.

Det ble ikke avholdt drøftelsesmøte forut for oppsigelsen jf. aml. § 15.1.

Er oppsigelsen saklig eller usaklig?



Hva må til for å si opp i prøvetidsperioden?

- Gjennomgang av LB-2008-131479 (se domshefte)
- Skal mindre til for å si opp
- Arbeidsgivers plikter i prøvetiden
- Redusert stillingsvern i prøvetiden





Oppsummering tema 3

Prøvetid

- Prøvetid må alltid være skriftlig avtalt
- Prøvetiden må ikke strekke seg utover 6 måneder
- I prøvetid har den ansatte et svakere vern mot oppsigelse enn ellers

