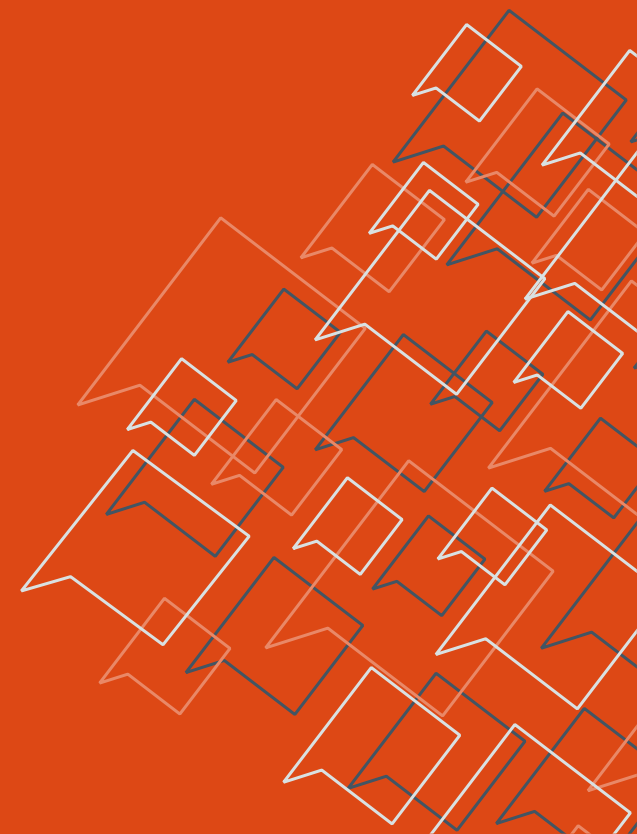


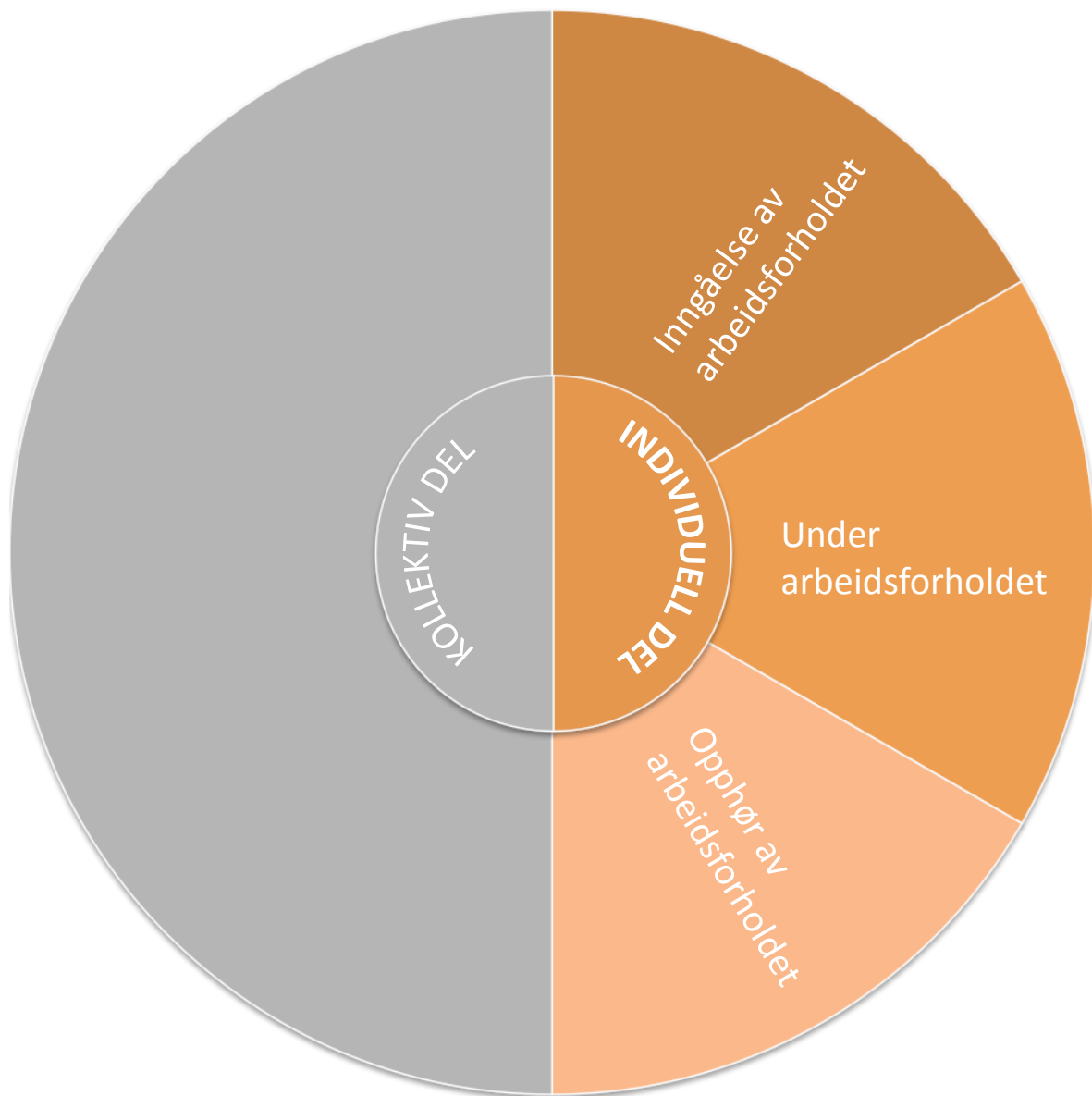
Individuell arbeidsrett del 3

Opphør av ansettelsesforholdet

Trinn3 for privat sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte





Hovedtemaer

1. Stillingsvern
2. Rettigheter når jeg har mistet jobben

Tema 1

Stillingsvern



CASE

Arbeidsgiver tar kontakt med Leon Latex som ansatt og innkaller ham til et drøftelsesmøte angående mulig oppsigelse. Latex tar kontakt med deg som tillitsvalgt og ber deg om å bli med.

På møtet stiller arbeidsgiver med personalsjef, daglig leder og en advokat.

Arbeidsgiver legger frem dokumenter som skal underbygge en påstand om at bedriften må spare penger. I følge arbeidsgiver kan dette best gjøres ved å sette ut regnskapsfunksjonen til en virksomhet som kun driver med dette. Latex som den eneste innen denne delen av virksomheten, vil derfor ikke lenger ha noe arbeid. Arbeidsgiver opplyser at andre alternativer og mulig omplassering har vært vurdert, uten at man har funnet andre løsninger enn oppsigelse.

Hva gjør du som tillitsvalgt og hva råder du Latex til å gjøre?



CASE

Arbeidsgiver tar kontakt med Guttorm Grevling som ansatt og innkaller ham til et drøftelsesmøte angående mulig oppsigelse. Grevling tar kontakt med deg som tillitsvalgt og ber deg om å bli med på møtet.

På møtet stiller arbeidsgiver med personalsjef, daglig leder og en advokat.

Arbeidsgiver legger frem dokumenter som skal underbygge en påstand om at Grevling har brukt arbeidstiden på å forberede oppstart av egen konkurrerende virksomhet.

Videre påstår arbeidsgiver å ha dokumentasjon for at Grevling har skrevet fiktive reiseregninger.

Arbeidsgiver vil foreta den korrekte reaksjon overfor Grevling og ber dere begge undertegne på protokoll fra møtet der det fremgår at Grevling sier opp selv.

Hva gjør du som tillitsvalgt, hva råder du Grevling til å gjøre og hva kan arbeidsgiver foreta seg?



Reglene om stillingsvern (oppsigelse/avskjed)

- Arbeidsmiljøloven
- Tariffavtalen
- Gjennomgang av faktum i Dom "isafjordur"





1. Hva tror dere domstolen kom til og hvorfor tror dere det?
2. Er brudd på alkoholforbud nok til at oppsigelsen er saklig?
3. Er løgn overfor en arbeidsgiver så alvorlig at det i seg selv gir grunn til oppsigelse?
4. Spiller det noen rolle at de har vært ansatt lenge (10 år pluss) og hadde ansvarsfulle stillinger?
5. Er manglende umiddelbar reaksjon fra arbeidsgiver relevant?
6. Kunne bevisene fra Facebook brukes?
7. Spiller det noen rolle om arbeidsgiver ikke sa opp maskinisten?
8. Kan arbeidsgivers saksbehandling og manglende bredde i vurderingen ha noen betydning?
9. Hvem har bevisbyrden for at ansatte har sagt opp frivillig?

Premisser / konklusjon «Isafjordur»

- Gjennomgang av dom «Isafjordur», se domshefte

Regler om oppsigelse - stillingsvern

- Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan avslutte arbeidsforholdet
- Arbeidsgivers oppsigelsesadgang - i utgangspunktet innenfor styringsretten
- Arbeidsmiljøloven har vernebestemmelser med begrensninger mht fremgangsmåte og grunnlag for oppsigelse
- Enkelte begrensninger fremgår også av tariffavtalene
- Her konsentrere oss om arbeidsgivers oppsigelses-/avskjedsadgang og ansattes rettigheter, samt tillitsvalgtes rolle

Drøfting ved oppsigelse/avskjed

- Drøfting i forkant 15-1 spesielt viktig ved nedbemanninger
- Vilkåret for oppsigelse fra arbeidsgiver er uansett at det foreligger saklig grunn jf 15-7



Saklig grunn for oppsigelse

- Hva ligger i "saklig grunn", jfr. § 15-7?
- En rettslig standard som utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen.
- Saklig grunn enten i:
 1. Virksomhetens og arbeidsgivers forhold
 - Saklige behov for endringer i virksomheten
 2. Arbeidstakers forhold
 - Kvalifiserende mangler ved prestasjoner eller annen utførelse plikter knyttet til arbeidsforholdet

Oppsigelse grunnet «virksomhetens forhold»

Grunnet virksomhetens forhold

- Økonomiske problemer – driftsinnskrenkninger/rasjonalisering
- Strategiske valg for å møte nye utfordringer – som over
- Nedleggelse
- Outsourcing - § 15-7 (3) – nødvendig for fortsatt drift?
 - Mulig virksomhetsoverdragelse? § 16-4
- Domstolen sjelden overprøve velfunderte, begrunnede avgjørelser som er tatt etter en forsvarlig prosess og utvelgelse

Oppsigelse grunnet «virksomhetens forhold»

- Krav om at vurdert annet passende arbeid i "virksomheten", § 15-7 (2)
- Avveining mellom bedriftens behov og de ulemper en oppsigelse påfører den enkelte, § 15-7 (2)
- Utvelgelseskrets – hvilken del av virksomheten
 - Hvor selvstendige er enhetene, hva er praksis, tilknytning, enighet tillitsvalgte?
- Utvelgelsesprosessen – hvem må gå?
 - Ansiennitet på ellers like vilkår
 - Kompetanse
 - Sosiale forhold
- I praksis er det sjelden at domstolen overprøve velfunderte, begrunnede avgjørelser som er tatt etter en forsvarlig prosess og utvelgelse

Arbeidsgivers utvelgelse ved nedbemanning

- Fravikelse av ansiennitetsprinsippet
- Gjennomgang av dom: TOslo-2009-41725, Selvaagbygg (se domshefte)

Oppsigelse grunnet «arbeidstakers forhold»

Grunnet arbeidstakers/egne forhold

- Mangelfulle arbeidsprestasjoner – kvalifisert negativt avvik
- Brudd på arbeidsplikten -skoft
- Brudd på lydighetsplikten - ordrenekt
- Brudd på lojalitetsplikten – konkurrerende virksomhet
- Rusmisbruk
- Samarbeidsproblemer – trakassering av andre
- Sykdom, etter verneperioden på 12 måneder, jfr. § 15-8
 - Ingen automatikk

Retten til å «stå i stilling»

Retten til å stå i stilling

- Hva er det?
- Oppsigelse
 - Egne forhold
 - Virksomhetens forhold
 - Prøvetid
- Avskjed
 - nei
- Midlertidig ansettelse
 - nei



Oppsigelse – helhetsvurdering

Må vurderes mot arbeidsgivers forhold

- Feilvurdering ved ansettelse
- Ledelsesansvar – organisering/bemanning, § 4-1 - § 4-4
- Oppfølgings- og veiledningsansvar – arbeidsgivers styringsrett og -plikt
- Tilretteleggingsansvar, § 4-6

Regler om avskjed - stillingsvern

Avskjed kan gis når det foreligger

- Grovt pliktbrudd – eks: gjentatte ulegitimerte fravær
- Vesentlig mislighold av avtalen – eks: underslag
- Arbeidsmiljøloven § 15-14



Regler om suspensjon - stillingsvern

- Dersom arbeidsgiver mistenker arbeidstaker for forhold som kan medføre avskjed, kan man suspendere arbeidstaker inntil forholdene er klarlagt.
 - Arbeidsmiljøloven § 15-13
- Max suspensjonslengde er 3 mnd – kan forlenges i spesielle tilfeller
- Arbeidstaker beholder lønn
- Drøftingsplikt, formkrav

Frostating lagmannsrett 14. august 2009

- SAMMENDRAG: Lagmannsretten fant, som tingretten, at det var grunnlag for å avskjedige en renholder som ved bruk av en viss fysisk makt hadde foretatt en kraftig og skremmende irettesettelse av at barn på et kjøpesenter. Lagmannsretten fant imidlertid at arbeidsgiver skulle ha gått veien om suspensjon og tilkjente kr 35 000 som erstatning for lønnstap.

Laagendalsposten

¶ Nå er det nødvendig
å bevisse at biblioteket er
viktig for Hvitlingfoss.

Wolfgang Ratzek

KRONIKK SIDE 10 OG 11

TIRSDAG

18. JANUAR 2011

NR. 14 ■ 109. ÅRGANG ■ KR. 20.00

Luftvernoptimist

Eirik Ue, som leder
luftvern divisjonen i KDC,
tror på et godt markert tross
kansellering fra USA.

SIDE 4



Utslått i VM

Stian Svendsen falt i første
omgang, og kjørte for sent i
andreromgangen til å komme
seg videre i bestcross-VM.

SIDE 12



Klar for jazzklubb

Kjell Gunnar Hoff tok for ti år
siden fram saksofonen etter
38 års tausehet. Torsdag
spiller han på jazzklubben.

SIDE 16



Krever 100.000 kr. hver

Pleiere forlanger oppreisning i suspensjonssaken



■ To av kvinnene som
ble suspendert av
Kongsberg kommune
før jul, forlanger nå
100.000 kroner i
erstatning for tort og
svie.

■ De to mener at
suspensjonene var
uberegtiget og at
kommunen har uttrykt
mistillit overfor de to
gjennom media, uten at
de har kommet til orde.

SIDE 6 OG 7

TIL BETYNN? Oskar Nissen i Norsk
Sykepleierforbund har i likhet med Perat
vært i Kongsberg kommune og et
saksråd på 100.000 kroner med
begrunnelse i suspensjonene som
kommunen iverksatte før jul.

OTTO: NORSK SYKEPLEIERFORBUND



Oppsummering tema 1

Stillingsvern

- Arbeidsgiver plikter å gjennomføre drøftinger med arbeidstaker før beslutning om oppsigelse eller avskjed treffes.
- Hva må jeg som tillitsvalgt huske på dersom medlemmer blir sagt opp, avskjediget eller suspendert?

KONTAKT PARAT!!

- Det løper frister for krav om forhandlingsmøte / søksmål

Tema 2

Rettigheter når jeg har mistet jobben



Dagpenger ved arbeidsledighet

- Dagpenger ved arbeidsløshet – lov om lønnsplikt ved permittering
 - Folketrygdloven kapittel 4
 - Formål å gi delvis dekning
- Vilkår
 - Uforskyldt mistet arbeidsinntekt eller redusert arbeidstiden med minst 50 %
 - 12 ukers karantene
 - Arbeidssøkende
 - Meldt som arbeidssøkende (ikke student)
 - Permittert, egen lov
- Størrelse, 2.4 promille av dagpengegrunnlaget (gjennomsnitt 62,4 % (maks 90 % med alle tillegg))
 - Maksimalt dagpengegrunnlag er 6 G (475.296 mai 2011)
- 104 uker (52 uker til neste)

Dagpenger - forlenget ventetid / «karantene»

§ 4-10. *Forlenget ventetid*

Det ytes dagpenger først etter en forlenget ventetid når medlemmet

- a) har sagt opp sin stilling uten rimelig grunn,
- b) har sluttet uten rimelig grunn, eller
- c) er avskjediget eller oppsagt på grunn av forhold som kan bebreides vedkommende, eller
- d) handler som beskrevet i § 4-20 første ledd bokstav a til c.

Dagpenger – forlenget ventetid / «karantene»

Forlenget ventetid løper fra det tidspunkt det er søkt om stønad, og fastsettes til

a) tolv uker første gang forhold som nevnt i første ledd inntreffer,

b) seks måneder dersom forhold som nevnt i første ledd eller i § 4-20 har inntruffet to eller flere ganger innenfor de siste tolv måneder.

Fortrinnsrett

§ 14-2

- Fortrinnsrett for arbeidstaker som har blitt sagt opp pga. virksomhetens forhold – kvalifikasjonskrav og bare i samme virksomhet
- Gjelder også for midlertidig ansatt som ikke får fortsette pga virksomhetens forhold – gjelder *ikke* vikariat
- Gjelder også for arbeidstaker som har akseptert redusert stilling i stedet for oppsigelse
- Må ha vært ansatt i til sammen minst 12 måneder de siste to år
- Gjelder i ett år fra oppsigelsesfristens utløp



Oppsummering tema 4

Rettigheter når jeg har mistet jobben

- Opparbeidede pensjonsrettigheter – lov om obligatorisk tjenestepensjon
- Dagpenger ved arbeidsledighet – folketrygdloven, men husk «karantenebestemmelsene»
- Fortrinnsrett - arbeidsmiljøloven

